AGN
1

EL NUEVO CODIGO DE TRABAJO

En la República Dominicana, todos los sectores públicos y privados, han expresado en varias ocasiones y particularmente a partir de 1961, fuertes y profundas criticas a la actual Legislación Laboral.

En ese sentido, muchas organizaciones, personas y partidos políticos prometieron una nueva legislación laboral para cumplir con el reclamo popular que demanda con urgencia esta sentida necesidad.

Henry Molina, quien en la práctica diaria ha padecido en carne propia las deficiencias de la actual legislación laboral, fué uno de los que prometió un Nuevo Código de Trabajo.

En esa virtud, tan pronto se juramentó como Diputado al Congreso Nacional, Henry Molina, presentó este Proyecto de Nuevo Código de Trabajo que recoge esta legitima aspiración.

Su autor, expresa la esencia de su pensamiento en la presentación del mismo, recogiendo la parte sustancial de tan importante proyecto ya aprobado por la Comisión Permanente de trabajo de la Cámara de Diputados, quien laboró durante un año con el mismo.

Este nuevo Código de trabajo significa indudablemente un gran aporte para el necesario avance de la clase trabajadora del país.

Editora Visión Depto. Imp. de CARGOS

Portada

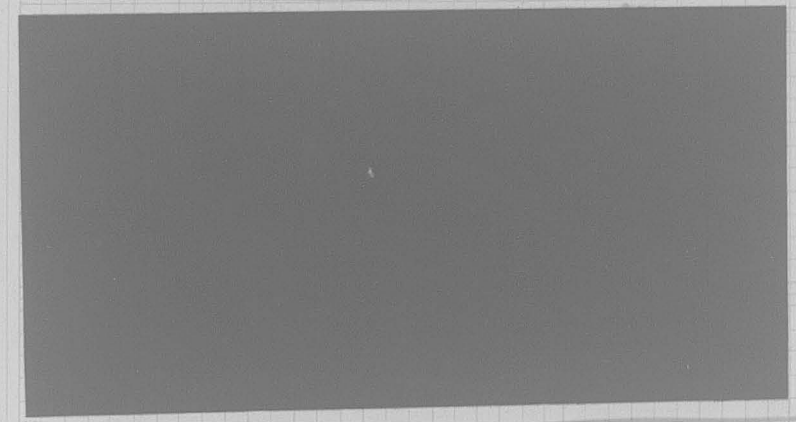
Henry Molina

EL NUEVO CODIGO DE TRABAJO

Proyecto presentado al Congreso Nacional por el Diputado: Henry Molina, aprobado por la Comisión Permanente de Trabajo de la Camara de Diputados.

Esto va del mismo tamaño pero en letra cursiva

DATOS BIOGRAFICOS DEL AUTOR



Henry Molina, Sindicalista de 38 años de edad, Diputado al Congreso por el Distrito Nacional, Presidente de la Comisión Permanente de Trabajo y Director General del Instituto Nacional de Formación Agraria y Sindical (INFAS).

Nació en Santo Domingo, Capital de la República Dominicana y es hijo de los señores Luis Molina y María I. Peña.

Fue Presidente de la Juventud Católica y exiliado en Venezuela y New York durante la tiranía de Trujillo por sus actividades como miembro del Movimiento clandestino contra la tiranía.

Ha laborado como obrero y empleado de la Corporación Dominicana de Electricidad (CDE), Pintor de brocha gorda en PINTACORA, así como Colector de Basura y Visitador Social en la ciudad de New York-EUA.

A muy temprana edad, enfrentó la dictadura totalitaria de Trujillo. A raíz de la caida de dicha dictadura, regresó al país después de haber realizado estudios superiores de política, Agrarismo y Sindicalismo en Caracas-Venezuela. Fundó junto a otros compañeros la Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos (CASC) organización de la que fue Secretario General por varios períodos; fundador también del Instituto Nacional de Formación Agraria y Sindical (INFAS) del cual ha sido en varias ocasiones miembro-presidente del Consejo Directivo, así mismo representó a los trabajadores como miembro del Consejo Directivo del Instituto Dominicano de Seguros Sociales durante un período consecutivo de diez años, 1962-72.

En el plano internacional ha ocupado las funciones de Secretario General Adjunto de la Central Latinoamericana de Trabajadores -CLAT- y Director del Departamento de Política Internacional de esa institución; miembro del Consejo Directivo de la Universidad de los Trabajadores de América Latina -UTAL- Caracas Venezuela; en el mismo ámbito internacional es miembro del Comité Confederal y Vice-Presidente alterno de la Confederación Mundial del Trabajo CMT con asiento en Bruselas Bélgicas; durante los años 1972 al 1977, fue jefe de la Delegación Latinoamericana de Trabajadores en las Conferencias Internacionales del Trabajo organizadas por la OIT y Delegado titular de los Trabajadores Dominicanos a esas mismas Conferencias durante los años 1962-63 y 66.

Con estudios Secundarios y Superiores especializados, realizados en distintos países del mundo entre los que se encuentran Venezuela, Bélgica, Colombia, Costa Rica, Chile y Suiza, entre otros, además fue miembro de la primera Comisión revisora del Código de Trabajo.

Además de esta obra, ha escrito varios trabajos y libros entre los cuales se encuentran: Bases para una Política Socio-Laboral en la República Dominicana; Solidaridad Internacional, Apuntes Históticos del Movimiento de los Trabajadores y otros.

Henry Molina ha representado a los trabajadores latinoamericanos en 56 países y territorios del mundo, incluyendo lugares tan apartados como Egipto en el lejano Oriente; es un genuino representante del pueblo y de los Trabajadores Dominicanos en el Congreso Nacional.

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA REPUBLICA DOMINICANA

INFORME DE LA COMISION PERMANENTE DE TRABAJO DE LA CAMARA DE DIPUTADOS SOBRE EL PROYECTO DE NUEVO CODIGO DE TRABAJO

Señores
Presidente y demás miembros
de la Cámara de Diputados,
PRESENTES.

Muy apreciados Colegas:

Hace más de un año fue presentado por primera vez y entregado a cada miembro de esta Honorable Cámara de Diputados, el Proyecto de nuevo Código de Trabajo, que tanto necesita este país.

De acuerdo a nuestros reglamentos fue enviado a la Comisión de trabajo, la cual durante 11meses, de manera ordinaria, se reunió los miércoles de cada semana durante todas las tardes y en varias ocasiones por las mañanas en forma adicional, durante los días en que habia sesiones de esta Cámara.

Igualmente el PROYECTO con sus explicaciones fue entregado a todas las personas y sectores interesados, entre los cuales, se pueden citar:

Al Honorable Señor Presidente de la República, Don Antonio Guzmán Fernández;

Al Señor Secretario de Estado de Trabajo;
A las Organizaciones representativas de trabajadores y empleadores del país;
A varias personas, del campo académico universitario, estudiosos de la materia y de diversas inspiraciones doctrinarias y políticas;
A las Organizaciones Internacional del Trabajo (OIT), con sede en Ginebra, Suiza, en su calidad de máximo organismo a nivel mundial en materia de trabajo;

Así como muchas otras personas que de una forma expresa se interesaron sobre el Proyecto y sus motivaciones. En realizaciones de vistas públicas efectuada por esta Honorable Cámara de Diputados, con una nutrida participación de calificadas personas, en su mayoría representantes de organizaciones interesadas en el proyecto, escuchamos valiosos aportes verbales y escritos que fueran debidamente procesados integrando muchos de ellos a nuestro trabajo y cuya documentación se encuentra en secretaría.

Por otra parte, esta comisión conjuntamente con el Presidente de la Cámara, en el mes de octubre del año 1978, creó una Comisión de Juristas Laborales, que a nivel técnico asesorarán este Proyecto. Anexo encontraran la lista de los 27 juristas y técnicos más calificados de este país que formaron parte de la mencionada misión.

En fin se ha realizado un trabajo serio y profundo, una apertura sin sectarismos ni mediocridades de ningún tipo, una participación amplia y sincera, que demuestre el espiritu y razón de este trabajo, cuyo único objetivo es servir a la Patria desde la noble tarea que nos ha confiado el pueblo, con miras a fortalecer nuestra democracia en base a la inevitable Justicia Social.

La conclusiones de la Comisión están contenidas en los aportes y modificaciones que se tuvieron oportunamente al proyecto original presentado, en cada uno de los articulados que fue necesario ampliar y modificar.

En tal sentido, encontraran a continuación el texto debidamente corregido por la Comisión. Igualmente, a más de este informe, la exposición de motivos y otros elementos sustanciales.

Tratándose de un trabajo tan amplio y delicado, hemos querido incorporar todos los elementos necesarios para tomar decisiones en tan importante materia, saliendo de la rutina de los informes tradicionales y presentando un trabajo impreso, cuyo contenido es el resultado de nuestro esfuerzo común.

El texto que presentamos constituye el Informe y Conclusión de esta Comisión y consta de:

- *Indice General*
- *Presentación del Proyecto*
- *Exposición de Motivos*
- *853 Artículos, con Párrafos*
- *Anexos tales como:*
- *Convenio 87 de la OIT, sobre Libertad Sindical, convertido en Ley en nuestro País por Resolución de nuestro Honorable Congreso Nacional No. 4505.*
- *Indice por materia y otros aspectos.*

Finalmente, al dejar este informe y proyecto concreto ya aprobado por unanimidad en el seno de la Comisión de Trabajo de esta Honorable Cámara, esperamos que los colegas Diputados impartirán su voto aprobatorio, para hacer efectivo, el derecho, la libertad, y la justicia, que con legítima aspiración clama el pueblo dominicano que representamos.

Muy sinceramente

Henry Molina
Presidente

Jacinto de los Santos
Vice-Presidente

Depto. Imp. de C

Alberto Cruz Eduardo
Secretario

Getulio Santos Liranzo
Miembro

María Antonieta Bello de Guerrero
Miembro

Silverio López
Miembro

Julio César Pichirilo Agesta
Miembro

Amadeo Lorenzo Ramirez
Miembro

Celestino S. Vázquez
Miembro

Juan de la Cruz Alvarez
Miembro

Agustin Aquino Torres
Miembro

Pedro Vitil Terrero
Miembro

David Enriquez Olivero Segura
Miembro

Francisco Ozorio Castillo
Miembro

Donato Fernández
Miembro

INDICE GENERAL

Presentación....9
Exposición de Motivos....13
Principios Generales....25
El Trabajador y la Relación de Trabajo....29
Del Contrato de Trabajo....29
Relaciones Individuales de Trabajo....33
Reglamento Interior de Trabajo....39
Condiciones Esenciales del Contrato....42
De las Obligaciones de los Empleadores....42
De las Obligaciones de los Trabajadores....46
De la Suspensión del Contrato....49
De la Revisión y Terminación del Contrato....53
De la Terminación sin Responsabilidad Penal....55
Terminación del Contrato por Justa Causa por parte del Empleador.55
De la Terminación del Contrato por Justa Causa por parte del Trabajador....59
De la Terminación Unilateral del Contrato....62
De la Emisión del Carnet de Trabajo....65
De las Anotaciones....67
Nacionalización del Trabajo....68
De la Jornada de Trabajo....71
Días Hábiles y de Descanso....76
Del Cierre de Establecimiento y Empresa....77
De las Vacaciones....80
Del Salario....83
Salario Minimo....90
Sueldo Pascual....90
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa....92
Del Trabajo de las Mujeres y los Menores....95
Del Trabajo de las Mujeres....95
Del Trabajo de los Menores....101
Trabajadores de Confianza....107
Trabajo Domestico....107
Trabajo a Domicilio;....111
De los Trabajadores del Campo....118
Agentes de Comercio y otros Semejantes....120
Trabajadores, Actores y Musicos....121
Del Trabajo de los Deportistas Profesionales....122
Transporte Maritimo....123
Transporte Aereo....126
Trabajo Obligatorio....132
Relaciones Colectivas del Trabajo....134
De los Sindicatos....134
De los fines Sindicales....136
Del Derecho de Asociación Sindical....137
De la Constitución del Sindicato....138
Legalización del Sindicato....140
Del Funcionamiento de los Sindicatos....141
Obligaciones de los Sindicatos....145
Sanciones a los Miembros del Sindicato....146
Duración y Disolución del Sindicato....148
De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos....149

Editora Visión Depto. Imp. de CAPOCOOT

Del Fuero Sindical....151
Contrato Colectivo de Trabajo....154
Conflictos Colectivos de Trabajo....159
Avenimiento Directo....161
Conciliación....162
Del Arbitraje....164
Designación de Arbitros....164
De la Discusión del Conflicto....167
De la Audiencia Final....168
Del Laudo....169
De las Huelgas....169
De los Paros....174
De las Autoridades de Trabajo (Disp. Generales)....175
De la Secretaría de Estado de Trabajo....176
Del Departamento de Trabajo....176
Del Servicio de Inspección de Trabajo....178
Del Servicio de Empleo y Registro de Desocupados....182
Del Comité Nacional de Salarios....185
Departamento de Higiene y Seguridad Industrial....191
Departamento de Mediación y Arbitraje....192
De la Organización de los Tribunales de Trabajo....193
De las Cortes de Trabajo....195
De la Competencia de los Tribunales de Trabajo....196
De la Competencia de Atribución....197
De la Competencia Territorial....198
Del Procedimiento ante los Tribunales en los Conflictos Jurídicos (Disposiciones Generales)....199
De las Acciones y su Acumulación....203
Procedimiento ante los Juzgados de Trabajo....204
Del Procedimiento de Conciliación....204
Del Prcedimiento Preliminar....205
De la Audiencia de Conciliación....208
Del Procedimiento de Juicio - De la Producción y Discusión de las Pruebas....210
De la Sentencia....212
De las Pruebas - Disposiciones Generales....214
De la Prueba Escrita....215
Del Testimonio....216
De la Inspección Directa de Lugares y Cosas....220
De los Informes Parciales....221
Del Juramento....226
Del Juramento Supletorio....227
De los Incidentes de Procedimiento....228
De las Excepciones de Declinatora....228
De las Excepciones de Nulidad....228
De las Excepcisones de Irregularidad de Forma....229
De la Recusación....230
De la Intervención....232
De la Intervención Forzosa....233
Del Procedimiento Sumario....234
De los Recursos - De la Apelación - Disposiciones Generales....236
Del Procedimiento Preliminar....237
De la Audiencia....239
De la Sentencia....240
De la Casación - Disposiciones Generales....241
Del Procedimiento....241
De la Tercería....243
De algunos Procedimientos Especiales....244
Del Desalojo de Viviendas....245
De la Calificación de las Huelgas y los Paros....245
De la Prescripción de las Acciones....247
De la Responsabilidad y las Sanciones....248
De las Sanciones....250
Disposiciones Finales....252
Disposiciones Transitorias....253
Apendices....254

Editora Visión Depto. Imp. de CAPOCOOT

Las formas tradicionales de institucionalización de la democracia y su comportamiento, tienen que ser renovadas muy profundamente, para que el cambio y la democracia, que estamos comprometidos a realizar, sea más que un viable y romántico ideal, una respuesta eficiente a los problemas presentes y futuros.

No hay desarrollo estable, sin la consideración de los intereses de grandes mayorías, sin garantizar los derechos y libertades de los trabajadores del campo y la ciudad; tampoco hay justicia social, sin libertades democráticas.

Es evidente que ahogando la libertad no se conquista la justicia.

Pero es igualmente cierto que será siempre precaria la libertad, si no va acompañada de niveles adecuados de justicia social.

Hay que mantener la libertad, la que hayamos podido conquistar, al mismo tiempo luchar día a día, por mayores logros en este campo, evitando caer en la trampa de quienes buscan valores de la inexperiencia colectiva para aplicar regímenes o sistemas, que de derecha a izquierda, desconocen el valor de la persona humana y niegan el ejercicio de tan sagrado e inalienable derecho. La libertad es algo que ni se regala ni se pide. Es un don que pertenece a todos solidariamente y estamos en el deber de cuidar y fortalecer.

Permitame repetir una vez más, que este trabajo es obra colectiva, efectuado durante 8 años, fuera de toda improvisación y sin mediocridad, sectarismo ni individualismo.

En tal virtud, reconozco y agradezco los aportes valiosos que tantas personas e instituciones hicieron a este trabajo, incluso aquellas observaciones de algunos amigos, que apuntaron que se trataba de un trabajo dificil y "peligroso" puesto que muchos habían perdido hasta la vida, por menos de eso.

n Depto. Imp. de

PRESENTACION

La presentación de esta nueva legislación se inscribe dentro del marco de lo posible, quien ha presentado este proyecto ha tomado muy en cuenta nuestra realidad, haciendo un esfuerzo para tratar de obtener lo que es posible hoy de acuerdo a las circunstancias y sus consecuencias, dejando de lado todo tipo de interés o mezquindad, mirando siempre los grandes objetivos y teniendo fe en el proceso inevitable que vive nuestro país.

Han pasado casi tres (3) décadas desde la promulgación del Código de Trabajo vigente, a más de su origen, las cargas históricas y experiencias prácticas vividas, muy desafortunadas por cierto.

En estos últimos 30 años, los profesionales, técnicos, cientificos, industriales y comerciantes de nuestro país, caminan hacia los medios más avanzados de que dispone la humanidad, mientras la mayoria de los trabajadores, los campesinos y las masas marginadas, continúan su dolorosa lucha por la subsistencia humana, aún en su mínima expresión.

Los rápidos progresos alcanzados en importantes sectores, particularmente en la clase trabajadora, constituyen una demostración de capacidad y son esperanza cierta.

La persistencia de la injusticia y el atraso crónico en otros sectores configuran el gran desafío de hoy y de mañana.

Los nuevos fenómenos políticos y sociales y la cambiante realidad económica, obligan a una renovación profunda de los criterios y métodos de acción política.

Que Dios nos ayude a todos para hacer algo más de lo posible cada día, en favor de nuestro prójimo.

El trabajo que presentamos, no intenta ser una obra perfecta ni totalmente acabada, sin embargo, puede dotar a nuestro país de una nueva legislación, acorde con la época en que vivimos, garantizando el derecho, la libertad y la justicia social.

El mayor trabajo fué adecuarlo al tiempo y las circunstancias de hoy, desde el punto de vista de mi condición de legislador independiente, con todas las consecuencias y la alta responsabilidad que esto significa.

Por tanto no contiene todo lo que deseo y quiero para nuestra legislación, pero es un paso en calidad y cantidad, dentro de la actual situación del país, en un marco social donde la política es el arte de lo posible.

Una legislación laboral, debe ser para proteger derechos y libertades de los trabajadores y sus organizaciones, en ese sentido reafirmo mi convicción, en nuestros recursos humanos, base esencial para cualquier cambio y para existencia de nuestro país.

Estoy convencido que la mayoría de los dominicanos, tenemos una gran capacidad para aprender todo lo que pueda inventar la inteligencia humana; el problema está en aprovechar y encauzar nuestras mejores esperanzas y reservas, con normas que nos impone; por una parte la equidad y por otra la existencia misma de la realidad.

La clase trabajadora ha dado pruebas contundentes de esta afirmación y de ese deseo de justicia y participación distributiva y social en general.

Lógicamente que también debe tener en cuenta la economía pero no hay que olvidar que si la economía tiene sentido, es porque ella existe para el beneficio de la persona humana. La

riqueza no podría existir ni justificarse, si no condujera a la elevación del nivel de vida de la humanidad. Todo aquel que piensa lo contrario, estaría aspirando una simple suma de productos que nada tiene que ver con el verdadero desarrollo a que aspiramos los buenos dominicanos.

Estaríamos inventando un nuevo Frankenstein, un verdadero adefesio económico. Todo tipo de ensayo económico debe apuntar al desarrollo global y real, teniendo necesariamente que servir para bienestar del hombre, de cada hombre y de todos los hombres.

A esto llamamos el desarrollo solidario de nueva civilización, único capaz de frenar el desorden y la corrupción existente.

Y entre otras cosas, debe el nuevo Código garantizar el mejor de todos los ordenamientos jurídicos-laborales, para garantizar la eficacia en su aplicación.

En ese sentido el derecho natural y positivo es algo tan sagrado como la vida misma. Estamos obligados a encontrar normas, procedimientos y administración que hagan esto una realidad que hoy parece lejana, por los hechos que hemos tenido que padecer. Reconocemos que dentro de las instituciones la más delicada es el poder judicial. Pero estamos obligados a encontrar caminos para su moralización y eficacia como tarea colectiva de todos.

Los trabajadores siempre hemos sido los más interesados en el ordenamiento jurídico democrático.

Con estás ideas dejo a vuestra consideración este trabajo, esperando haber cumplido con la palabra empeñada, haciendo realidad, nuestra vocación de lucha, al servicio de nuestro país, cuya más noble y pura expresión son sus hombre y mujeres que con su esfuerzo diario trabajan la grandeza de nuestra patria.

Editora Visión Depto. Imp. de

L. Henry Molina

AGN

EXPOSICION DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

El Código de Trabajo promulgado mediante la Ley No. 2920, de fecha11 de junio de 1951, resulta hoy definitivamente anacrónico, ya que durante sus 28 años de vigencia la transformación del país en todos los órdenes ha sido evidente, lo que ha traído consecuentemente, la impracticabilidad de las normas de dicho Código. Por otra parte, este carece de un Reglamento de aplicación de carácter interpretativo y complementario para sus normas. Reglamento que es de vital importancia en este caso, dado el carácter especializado que define a la legislación laboral de todo el derecho del trabajo.

DISTINGUIR PARA UNIR

La proliferación de leyes de carácter laboral, promulgadas con posterioridad al Código de Trabajo, muchas de las cuales rompen con la articulación lógica y el sentido unitario del derecho de trabajo, hace impostergable la unificación, sistematización e incorporación coherente de dichas leyes. Sin embargo la práctica diaria aún con sus dificultades y deficiencias, así como el desarrollo de la negociación colectiva ha permitido a los organismos administrativos y judiciales del trabajo, del mismo modo que las organizaciones de trabajadores una rica experiencia, la cual se considera necesario tomar en cuenta, sin alterar el espíritu, propósito y razón de ser de la ley, pero amoldando en lo posible sus previsiones a las nuevas ideas, a las nuevas circunstancias, a las conquistas sociales obtenidas y al nuevo espíritu que la transformación del País ha traído al derecho laboral. Esto permitirá la revisión de una serie de aspectos en los cuales se pueden establecer medidas de

verdadero proceso y verdadera protección para los trabajadores.

En consecuencia, se hace necesario reformular los principios fundamentales, los cuales no se ajustan a los avances doctrinarios de la época actual, siendo necesario agrupar con mejor precisión los conceptos sobre las personas que intervienen en la relación de trabajo, definiéndose quienes son empleadores y trabajadores, a la luz del uso y práctica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), evitando la nomenclatura complicada de: patronos, dirección de confianza, de vigilancia, gerentes, administradores, intermediario y contratista, con el propósito de aclarar, con base en la responsabilidad solidaria que señala la Ley, la de unos y otros; haciendo desaparecer la distinción entre empleados y obreros, ya que la tendencia general es la de igualar a ambas categorías en el disfrute de los beneficios.

CONTRATISTA

Es necesario, por otra parte, fijar responsabilidades a las actividades de los contratistas de las empresas constructoras y mineras y de todas las que son inherentes o conexas con las actividades de éstas, para evitar que a través del contratista se eluda el cumplimiento de obligaciones que legal o contractualmente corresponden al beneficio de la obra o servicio. De esta forma se asegura la igualdad en la distribución de los beneficios a los trabajadores utilizados por los subcontratistas de obras inherentes o conexas con la actividad del empleador indirecto, y a fin de cubrir todos y cada uno de los derechos de los trabajadores.

IGUALDAD

La prohibición de discriminaciones en razón de la edad, sexo, religión o raza, por lo que en las ofertas de trabajo y la fijación de sanciones para aquellos que contrarían tales princi-

n Depto. Imp. de

Es necesario igualmente agrupar bajo un mismo título las condiciones generales de trabajo, aclarando las situaciones que se presenten frecuentemente en la práctica, por ejemplo en materia de transporte, jornada de trabajo, pago de la remuneración correspondientes, reposos, comidas en comedores de la empresa, cómputo de tiempo efectivo de trabajo y otros aspectos indeterminados en los contratos, principalmente en el contrato individual de trabajo.

DISFRUTE DE VACACIONES

A fin de garantizar el disfrute efectivo del descanso por parte del trabajador durante el período vacacional, es urgente señalar que durante la relación de trabajo el empleador que pague en dinero el tiempo de vacaciones no cumple la obligación legal, y en consecuencia, queda obligado a concederlas de nuevo con el pago correspondiente, evitando la práctica que hace negatorio el fin social de las vacaciones, estableciendo, de otra parte, la posibilidad del fraccionamiento de las vacaciones anuales en dos períodos, si así lo acuerdan las partes, o también la acumulación de dos anualidades en casos excepcionales, previo acuerdo de las partes ante la autoridad competente de trabajo.

El nuevo Código de Trabajo debe resolver la dificultad que en la práctica se presenta, en cuanto a los trabajadores que prestan servicios a varios empleadores, a los efectos de que el disfrute de las vacaciones sea efectivo mediante la implantación de formas que faciliten el goce de las mismas, señalando que la fecha de iniciación de ellas se hará al cumplir el trabajador un año de servicios ininterrumpidos con el de la más antigua.

NUEVO CONCEPTO SOBRE SALARIO

La actual definición y práctica de salario es definitivamente inaceptable, siendo urgente definir el salario como retribución que con carácter periódico recibe el trabajador por la

AGN 10

pios, debería asegurarse a los trabajadores igualdad en cuanto a su derecho al trabajo, garantizando la oportunidad de trabajo a quienes han contribuído y contribuyen con su esfuerzo al desarrollo del país, evitándose así el injusto marginamiento de personas útiles que bien pueden aportar su actividad y experiencia acumulada en las distintas esferas laborales, poniendo fin al inaceptable tratamiento discriminatorio de esos trabajadores en razón de su edad, ideas u otra razón de carácter social o religiosa.

Es urgente también legislar para los trabajadores de zafra, en el sentido de considerar una suspensión del contrato, al terminar una, quedando obligado el empleador a expedir al trabajador que lo solicite una constancia de trabajo a la terminación de los servicios como base para garantizar sus prestaciones requeridas.

LA SUSPENSION

En lo que se refiere a la suspensión del Contrato de Trabajo, es necesario incluir normas que definan los casos en que ella procede y sus consecuencias jurídicas, aclarando que mientras ella subsista sólo se interrumpe la prestación de servicios por parte del trabajador y el pago del salario o retribución por parte del empleador, pero que se mantienen vigentes las demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo y el derecho del trabajador a ser reintegrado a sus labores, tan pronto como hayan cesado las causas de la suspensión.

LA PRUEBA

En cuanto al establecimiento del período de prueba, éste no debe exceder de 30 días improrrogables, señalándose los derechos que corresponden al trabajador y demás modalidades de esta etapa inicial del contrato de trabajo, tomando muy en cuenta los avances obtenidos sobre la materia y evitanto las burlas abusivas en contra de los trabajadores y de la propia Ley.

n Depto. Imp. de

APENDICE 2

CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

RATIFICADOS POR LA REPUBLICA DOMINICANA

No. 1 Sobre: Horas de Trabajo (Sector Industrial)
No. 5 Sobre: Edad Mínima (Sector Industrial)
No. 10 Sobre: Edad Mínima (Sector Agrícola)
No. 26 Sobre: Métodos para la fijación de salarios mínimos
No. 29 Sobre: Trabajo forzoso
No. 35 Sobre: Seguro de Vejez
No. 45 Sobre: Trabajo subterráneos (mujeres)
No. 77 Sobre: Exámen Médico de los menores
No. 79 Sobre: Trabajo nocturno de los memores.
No. 79
No. 80 Sobre: Revisión de los Arts. finales
No. 81 Sobre: Inspección del trabajo
No. 87 Sobre: Libertad Sindical
No. 88 Sobre: Servicio del empleo
No. 89 Sobre: Trabajo nocturno (mujeres) (revisado)
No. 90 Sobre: Trabajo nocturno de los menores (revisado)
No. 95 Sobre: Protección del salario
No. 98 Sobre: Derecho de Sindicalización y negociación colectiva
No. 100 Sobre: Igualdad de remuneración
No. 104 Sobre: Abolición de sanciones penales.
No. 105 Sobre: Descanso semanal
No. 107 Sobre: Población indígena y tribunales
No. 111 Sobre: Discriminación (empleo y ocupación)
No. 118 Sobre: Igualdad de trato (seguridad social)

CONVENIOS QUE DEBEN SER RATIFICADOS DE URGENCIA

No. 101 Sobre: Vacaciones pagadas (agricultura)
No. 102 Sobre: Seguridad Social (norma mínima)
No. 103 Sobre: Protección a la maternidad (revisado)
No. 121 Sobre: Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades Profesionales.
No. 122 Sobre: Política de Empleo
No. 128 Sobre: Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes
No. 131 Sobre: Fijación de salario mínimo

No. 132 Sobre: Vacaciones pagadas (revisado)
No. 135 Sobre: Representantes de los Trabajadores
No. 137 Sobre: Trabajo Portuario
No. 140 Sobre: Licencia pagada de estudio
No. 141 Sobre: Organización de trabajadores rurales
No. 143 Sobre: Trabajadores emigrantes
No. 148 Sobre: Empleados Públicos

CONVENIO 87

CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

Considerando que los niveles de vida, el funcionamiento normal de la economía nacional y la estabilidad social y económica dependen en gran parte de un sistema bien organizado de relaciones industriales, fundado en el reconocimiento de la libertad sindical.

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante":

Considerando que, además, muchos países han asociado las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la preparación y a la aplicación de la política económica y social.

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo de secciones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todo sus

PARTE II PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

ARTICULO II

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

ARTICULO 12

1.- Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifiesta.

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable.

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2.- Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se consideran parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3.- Todo Miembro podrá remunciar total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b),c) o d) del párrafo 1 de este

artículo.

4.- Durante los periíodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTICULO 13

1.- Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2.- Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por lo que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de las Organizaciones, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3.- Las declaraciones comunicadas al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en que consisten dichas modificaciones.

4.- El Miembro, los miembros o la autoridades internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho o invocar una modificación indicada en cualquier

otra declaración anterior.

5.- Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOCIONES FINALES

ARTICULO 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 15

1.- Este Convenio obligará unicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificacjones haya registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 16

1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no sutirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente no hay uso del derecho de denuncia

previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 17

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2.- Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 20

1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario.

a) la ratificación , por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las

do indicar el tipo de aeronave en que se efectuaron dichas horas de vuelo y el tipo de operación; este envío debe efectuarse dentro de los 15 días siguientes al mes que reporte.

Art. 386.- Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en vuelo de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes de trabajo, así causadas, serán retribuídas con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

Art. 387.- Los tripulantes que presten servicios los días de descanso obligatorio, recibirán una retribución doble por el servicio prestado.

Art. 388.- Los empleadores tienen las siguientes obligaciones especiales en beneficio de los tripulantes:

1.- Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio;

2.- Pagarles los gastos de traslado, incluyendo los de su cónyuge e hijos, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos será fijado de común acuerdo entre las partes;

3.- Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o se inutilice fuera de dicho lugar, pagándoles sus salarios y gastos de viaje.

Art. 389.- Los tripulantes tienen que cumplir con las obligaciones especiales siguientes:

1.- Cumplir que en la aeronave no se transporte pasajeros o efectos sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes;

2.- Conservar vigentes sus licencias, pasaportes, visas, y demás

documentos que se requieren legalmente para el desempeño de su trabajo;

3.- Someterse, cuando lo requieran las autoridades competentes a los exámenes médicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

4.- Cerciorarse, antes de comenzar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada y aprovisionada.

5.- Avisarle al empleador o a las autoridades competentes, empleando los medios de comunicación más urgentes y seguros, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

6.- Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera.

7.- Los pilotos al mando de la aeronave deben anotar en la bitácora con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas, y hacer, cuando procede la distribución del tiempo de servicio de los miembros de la tripulación.

8.- Poner en conocimiento del empleador al terminar el vuelo los defectos mecánicos o técnicos que adviertan en la aeronave.

9.- Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones, y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y contratos de trabajo.

Art. 390.- El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas se establecerá de acuerdo a la capacidad técnica, física y mental del interesado, a su experiencia previa y a la antiguedad en el servicio.

n Depto. Imp. de

Art. 391.- Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el empleador, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y otros documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras, cuando sea imputable al tripulante.

Art. 392.- Son causas especiales de terminación rescisión de las relaciones de trabajo.

1.- La cancelación o revocación definitiva de la documentación especificada en el artículo anterior.

2.- El hecho de encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las dieciseis horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo.

3.- El hecho de hallarse el tripulante en cualquier tiempo bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes (embriagantes) con o sin prescripción médica, lo cual deberá poner en conocimiento del empleador, antes de iniciar su servicio.

4.- La violación de las leyes de importación y exportación de mercancías, en el desempeño de sus funciones.

5.- La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que se le haya asignado.

6.- La ejecución en el desempeño de su servicio, por parte del tripulante, de cualquier acto, o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad, o la de los demás miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas; o que ponga en peligro o dañe bienes del empleador o de terceras personas.

Depto. Imp. de CAPOCOOT

TITULO X

Trabajo Obligatorio

Art. 393.- Trabajo obligatorio es aquel que se designa en caso de emergencia nacional, o servicio exigidos a un individuo que se encuentre cumpliendo condena penal; dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Art. 394.- Se prohibe todo trabajo forzoso en el territorio nacional, con excepción de los siguientes servicios, los cuales no están considerados para estos fines como trabajos forzosos u obligatorios:

1.- Los servicios exigidos en virtud de las leyes sobre Servicio Militar Obligatorio, con carácter estrictamente militar.

2.- Cualquier trabajo publico o servicio que sea exigido a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades competentes. Dicho individuo no puede ser puesto a disposición de personas particulares de carácter privado, sean éstas físicas o morales.

3.- Cualquier trabajo o servicio exigido en caso de fuerza mayor que ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

4.- Cualquier trabajo o servicio realizado por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma.

PARRAFO: Excepcionalmente, las autoridades competentes del país podrán imponer un trabajo obligatorio en caso de que el servicio o trabajo a realizar presentara un gran interés para la comunidad llamada a realizarlo, y sea actual o inminentemente necesario. También habría que probar que ha

defensa de los derechos individuales de sus asociados.

Los sindicatos deben tener carácter permanente, es decir, no deben ser creados para fines transitorios.

Art. 401.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empresa, de industria, profesionales y de oficios varios:

a) De empresa, los formados por trabajadores de varios oficios, especialidades o profesiones, que presten sus servicios en una misma empresa.

Cuando una empresa abarque varios establecimientos marcado en la misma jurisdicción, sólo podrá constituirse un sindicato por todos los establecimientos. Sin embargo, podrán formarse tantos sindicatos como establecimientos tuviere la empresa, siempre que los mismos estuvieren ubicados en distintas jurisdicciones.

b) Profesionales, los formados por trabajadores dedicados a una misma profesión, oficio o especialidad, o a labores similares o conexas.

c) De industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial o comercial, o por empleadores que estén dedicados a una misma actividad comercial o industrial, o que ejerzan actividades similares o conexas.

d) De oficios varios, los formados por trabajadores de profesiones diversas, distintas o inconexas, cuando en los lugares donde se formen no hayan trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo para formar un sindicato profesional, y solamente mientras exista esta situación.

Art. 402.- Los sindicatos profesionales y de industria podrán ser locales, regionales o nacionales.

sido imposible adquirir mano de obra voluntaria y pagada para la ejecución de este servicio o trabajo. En este caso, ningún trabajo obligatorio podrá imponerse en provecho de personas particulares, sean físicas o morales.

Art. 396. Cuando el trabajo obligatorio no este establecido en los ordinales 1, 2, y 3 del Art. 381 deberán ser remunerados en metálico y con arreglo a tasas que se paguen para trabajos similares, los cuales no deberán ser inferior a los salarios mínimos.

Art. 396. Los trabajadores que ejerzan trabajo forzoso y obligatorio tienen derecho a los siguientes beneficios:

1.- A indemnizaciones por accidente del trabajo.

2.- A pensión de seguros por incapacidad, invalidez , vejez ó fallecimiento.

3.- A las prestaciones laborales normales establecidas en el Código de Trabajo.

4.- A recibir asistencia médica en caso de enfermedad.

Art. 397. Sólo podrán estar sujetos a realizar trabajo obligatorio los adultos aptos del sexo masculino, cuya edad no sea inferior a 18 años ni superior de 45 años, y previa comprobación de ausencia de toda enfermedad contagiosa y de la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse. El personal escolar, alumnos y profesores, así como aquellas personas que demuestren poner en peligro con su ausencia de la comunidad a que pertenezcan, sus vínculos conyugales y familiares, no podrán ser tomados para realizar trabajo obligatorio.

Art. 398. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta a trabajo obligatorio deberán ser las mismas que prevalezcan en jornada de trabajo. Todas las horas extraordinarias

de trabajo deberán ser remuneradas con arreglo a las tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.

LIBRO CUARTO

Relaciones Colectivas de Trabajo

TITULO I

SINDICATOS

CAPITULO I

De los Sindicatos

Art. 399.- Los trabajadores y los empleadores sin necesidad de autorización previa, tienen el derecho de asociarse libremente formando sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones y sólamente estarán sometidos a los requisitos que señala este Código, de acuerdo a lo que dispone el convenio 87 de fecha 17 de junio de 1948, de la organización Internacional del Trabajo, sobre libertdad sindical, ratificado por la República Dominicana, mediante Resolución del Congreso Nacional de fecha

Art. 400.- Sindicato es toda asociación de trabajadores o empleadores constituída para el estudio, defensa, desarrollo y protección de sus intereses profesionales o generales y su mejoramiento social, económico y moral, así como para la

Editora Visión Depto. Imp. de

Art. 403.- Los sindicatos de trabajadores no podrán constituirse con menos de veinte miembros y los de empleadores, no podrán tener menos de tres miembros.

CAPITULO II

De los Fines Sindicales

Art. 404.- Los sindicatos tienen los siguientes fines:

a) Estudiar las características de las respectivas profesiones u oficios, los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes, costos o niveles de vida, educación y cultura de los trabajadores en general; promover el progreso, social, económico y cultural de sus asociados para procurar su mejoramiento y defensa; y presentar proposiciones a los poderes públicos para la realización de dichos fines.

b) Promover la celebración, revisión y modificación de contratos colectivos de trabajo y de contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

c) Representar y defender a sus miembros en el ejercicio de los derechos individuales que emanen de la ley y de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, así como en los procedimientos administrativos o judiciales que se relacionen con el trabajo.

d) Crear fondos de socorros y ahorros cooperativos, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas preparatorias y clubes destinados al deporte.

e) Queda prohibida la formación de cooperativa para producir mercancía semejante a la que fabrique la empresa.

Art. 405.- Por una disposición especial de sus estatutos, los

sindicatos pueden crear, administrar o subvencionar cajas de ahorros mutuos y comprar instrumentos, máquinas, materias primas, semillas, plantas, abonos, animales y demás objetos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio de sus miembros, para ser prestados, alquilados, vendidos, repartidos entre estos últimos, en la forma en que los mismos estatutos determinen.

Art. 406.- En general todas las demás actividades que acuerden sus estatutos y los órganos deliberatorios de los Sindicatos para mejor logro de los fines y beneficios de sus asociados. Las federaciones y confederaciones sindicales, en representación de los organismos que las integran, podrán ejercer respecto a ellos, derechos y atribuciones que correspondan a los sindicatos en relación a sus asociados.

CAPITULO III

Del Derecho de Asociación Sindical

Art. 407.- Los trabajadores mayores de 14 años pueden ingresar a los sindicatos sin necesidad de autorización previa de su representante legal, pero únicamente podrán formar parte de la dirección y administración del Sindicato los mayores de 18 años.

Art. 408.- Podrán formar parte de los sindicatos de trabajadores, las personas a que se refiere el artículo 267 de este Código.

La condición de trabajador de confianza depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que ejecuta.

Art. 409.- Los sindicatos son asociaciones con completa autonomía para fijar en sus estatutos el libre ingreso y retiro de los trabajadores. Sus estatutos reglamentarán las condiciones

AGN

y restricciones de admisión y la situación de cuotas en caso de retiro voluntario o expulsión de uno de sus miembros. Las decisiones que adoptan a este respecto los organismos y funcionarios del sindicato son soberanas y no están sujetas a ningún recurso.

Art. 410.- El trabajador miembro de un sindicato puede separarse de éste en cualquier momento, no obstante existir cláusula contraria de los estatutos.

Art. 411.- El miembro de un sindicato que renuncia, que es excluído o que de cualquier otra manera deje de pertenecer al mismo, pierde todos sus derechos sobre los bienes del sindicato, pero puede conservar su condición de miembro de las instituciones de mutualidad, seguro u otras similares que dependen del sindicato o que estén administradas o subvencionadas por él.

CAPITULO IV

De la Constitución del Sindicato

Art. 412.- Para que un sindicato pueda constituírse se requiere tener 20 miembros si es de trabajadores y 3 miembros si es de empleadores.

a) Que su creación sea votada libremente por los trabajadores o empleadores en una asamblea constitutiva; y

b) Que se designe la Junta Directiva Provisional o definitiva y se aprueben los estatutos.

c) El acta constitutiva.

Art. 413.- De la asamblea celebrada para constituir un sindicato deberá levantarse acta constitutiva donde se expresen los nombres de los asistentes a la asamblea, su cédula de identidad, la fecha y lugar de la asamblea, la aprobación de los es-

tatutos y la designación de los miembros de la primera junta directiva y de los primeros comisarios.

Art. 414.- Los estatutos deberán expresar, entre otras cosas las siguientes:

a) La denominación del sindicato y su domicilio;

b) Objeto y condiciones de admisión y restricción de sus miembros.

c) Derechos y obligaciones de los asociados;

d) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias, su forma de pago y causa y procedimiento para decretar cuotas extraordinarias.

e) Causa y procedimiento para imposición de sanciones y para la expulsión de sus miembros. Todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse;

f) Número de los miembros de la Junta Directiva, período de duración y funciones, atribuciones, causas y procedimientos de remoción;

g) Tiempo y procedimiento para la convocatoria de la asamblea ordinaria y extraordinaria y reglamentos para las reuniones de quórum, sistema de debate y votación;

h) Destino de los fondos y reglas para la administración de los bienes del sindicato;

i) Reglas para las liquidaciones del sindicato;

j) Procedimiento para revisión y modificación de los estatutos; y

k) Las demás prescripciones que se estimen necesarias para el mejor funcionamiento de los sindicatos.

Depto. Imp. de

Art. 415.- Para ser directivo de un sindicato, se requieren ser Dominicano y mayor de edad.

CAPITULO V

Legalización del Sindicato

Art. 416.- La solicitud de registro del sindicato debe dirigirse a la Secretaría de Estado de Trabajo, por conducto de la Dirección General de Trabajo, con dos originales o copias auténticas de los documentos siguientes:

1.- De los estatutos;

2.- Del acta de la asamblea constitutiva;

3.- De la nómina de los miembros fundadores.

Todos estos documentos deben estar firmados y certificados por lo menos, por la mesa directiva de la asamblea constitutiva o por la mayoría de los miembros de la junta directiva que resulte electa.

Art. 417.- La Dirección General de Trabajo después de recibida la solicitud de registro, determinará si se ha cumplido con los requisitos señalados en el artículo anterior, para lo cual formulará un dictámen dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la solicitud y lo referirá al Secretario de Estado de Trabajo.

Si la Dirección General de Trabajo encontrase alguna violación a las disposiciones anteriores, lo comunicará a los interesados dentro del plazo señalado más arriba para su debida corrección.

Art. 418.- El Secretario de Estado de Trabajo ordenará el registro del sindicato en un plazo de cinco días a contar de la fecha de recepción del dictámen de la Dirección General

de Trabajo. La negativa para registrar un sindicato solo podrá fundarse en falta de alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 416 de este Código.

Art. 419.- La negativa del Secretario de Estado de Trabajo de ordenar el registro del sindicato, podrá ser recurrida por los interesados, por ante la Corte de Trabajo durante el término de dieciseís días a contar de la fecha en que el sindicato hubiera tecibido la notificación de rechazo por escrito o de la fecha de vencimiento del plazo prescrito por el artículo anterior para que se ordene su registro, en el caso de que no haya habido decisión alguna. La decisión de la Corte no será objeto de ningún recurso.

Art. 420.- Después de dictarse la resolución que ordena el registro del sindicato, éste será inscrito en el departamento correspondiente y quedará investido de personalidad jurídica para todos los efectos legales.

Art. 421.- Ningún sindicato puede actuar como tal ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos les señalan, ni ejercitar los derechos que le correspondan mientras no tengan el reconocimiento que otorga su personería jurídica.

CAPITULO VI

Del Funcionamiento de los Sindicatos

Art. 422.- Las actividades del sindicato son ejercidas por la asamblea general de sus miembros, por su junta directiva y por los funcionarios y comisiones permanentes o temporales que el sindicato considere útiles para la mejor realización de sus fines.

Art. 423.- La Asamblea General es la máxima autoridad del sindicato. Esta puede ser ordinaria o extraordinaria. Son fun-

ciones privativas de ella las siguientes:

1) Nombrar la Junta Directiva;

2) La aprobación y modificación de los estatutos;

3) Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;

4) Declarar la huelga;

5) Acordar la fusión con otros sindicatos;

6) Acordar la afiliación a Federación o Confederación;

7) Designar uno o varios comisarios;

8) Aprobar el presupuesto anual elaborado por la Junta Directiva y los sueldos que se fijen a los funcionarios del Sindicato.

9) Revisar si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la Junta Directiva y Tribunal Disciplinario;

10) Autorizar la inversión y erogación de fondos, así como tratar todos los demás asuntos económicos;

11) Tratar cualquier otro asunto con relación al bienestar de sus miembros y delegar todo lo que considere útil.

Art. 424.- La Asamblea General se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al año en la forma y fecha prevista por los estatutos.

Art. 425.- La Asamblea General se constituye y puede deliberar válidamente con la asistencia del cincuenta y uno por ciento (51 o/o) de los miembros del sindicato. Sin embargo si en la primera reunión no se obtiene quórum, deberá convocarse a una segunda reunión en otra fecha, con la misma for-

malidad, la cual podrá considerarse constituída con la asistencia de un número de socios no menor de un veinte y cinco por ciento (25 o/o).

Art. 426.- Los estatutos pueden disponer, teniendo en cuenta el crecido número de los miembros del sindicato y la dificultad para su reunión en un mismo lugar, que la asamblea general se forme con los delegados elegidos previamente por secciones o departamentos.

Art. 427.- Todos los miembros del sindicato, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, tienen derecho igual de asistir a las sesiones de la asamblea general, expresar en ellas sus opiniones y votar por resoluciones que se sometan regularmente.

En caso de delegación, todos los miembros del sindicato tienen derecho de participar en la elección de los delegados.

Art. 428.- El derecho de asistir a las asambleas generales y el de elegir delegados a las mismas,sólo puede ejercerse personalmente por los miembros del sindicato.

Art. 429.- En las asambleas generales cada miembro o cada delegado tiene derecho a un voto.

Art. 430.- Los delegados a las asambleas generales deben ser miembros del sindicato.

Art. 431.- La elección de los delegados a las asambleas generales debe hacerse por grupos compuestos de igual número o un número proporcional de miembros del sindicato.

Cada Departamento tiene derecho a elegir un delegado de los que correspondan en proporción a la asamblea, con el fin de garantizar la maxima representatividad posible.

Art. 432.- En la elección de delegados cada miembro tiene derecho a un voto.

Art. 433.- Las votaciones de la asamblea general y las que tengan por objeto la elección de delegados para la misma, son secretas.

Art. 434.- La Junta Directiva estará compuesta de no menos de tres ni más de once miembros principales todos dominicanos y mayores de edad. Pueden designarse suplentes hasta por un número igual al de los principales.

El período de funcionamiento de la Junta Directiva no deberá exceder de tres años.

Art. 435.- Sólo podrán ser candidatos a cargos para la Junta Directiva de los sindicatos de empresa y de industria las personas que real y efectivamente presten servicios en la empresa o industria en que labora el sindicato. En los sindicatos profesionales y mixtos los candidatos a cargos en la Junta Directiva deber ejercer la profesión u oficio que constituyan la base del sindicato sin tomar en cuenta la empresa en que trabajen.

Art. 436.- El Consejo Directivo tiene las atribuciones que le fijan los estatutos con las limitaciones señaladas en este Código.

Art. 437.- No se puede ordenar ninguna erogación de fondos del sindicato que no figure en un presupuesto previamente aprobado por la asamblea general.

Art. 438.- La asamblea general, designará uno o varios comisarios, que deben ser miembros del sindicato para fiscalizar el empleo de los fondos, con derecho de convocar la asamblea general en los casos de urgencia.

Art. 439.- Los comisarios tienen derecho de tomar comunicación de los libros y de examinar las operaciones realizadas por la Junta Directiva, cada vez que lo juzguen conveniente al interés del sindicato.

Art. 440.- La Junta Directiva debe formar cada tres meses un estado sumario de la situación activa y pasiva del sindicato, y todos los años, en la fecha fijada por los estatutos, un inventario de sus bienes.

De todos estos documentos dará copias a los comisarios.

Art. 441.- Los comisarios deben presentar un informe sobre las cuentas que el consejo manda anualmente a la asamblea general.

La deliberación que contenga aprobación de las cuentas será nula si no es precedida del informe de los comisarios.

Art. 442.- La Junta Directiva, salvo disposición contraria de los estatutos, tiene la representación legal del sindicato y puede delegarla en cualquiera de sus miembros.

Art. 443.- Los miembros de la Junta Directiva son responsables de su gestión de acuerdo con las reglas del mandato.

En los casos de resolución conjunta, no son responsables los que hayan salvado su voto, siempre que lo hagan constar en acta.

Art. 444.- Las comisiones que se juzguen necesarias para la administración o dirección de los diversos servicios del sindicato, pueden ser creadas en los estatutos o por disposición de la asamblea.

CAPITULO VII

Obligaciones de los Sindicatos

Art. 445.- Los sindicatos están obligados a:

a) Comunicar a la Secretaría de Estado de Trabajo dentro de los quince (15) días,las modificaciones introducidas en los

AGN
23

estatutos, acompañando las copias auténticas del acta y los documentos correspondientes;

b) Remitir a la Secretaría de Estado de Trabajo, cada año, nóminas completas de sus miembros con todas sus generales;

c) Suministrar a los funcionarios competentes de trabajo las informaciones que se le soliciten;

d) Llevar los siguientes libros que deberán ser foliados y rubricados en la primera y última páginas por el Juez de Paz del domicilio social

1.- Un libro de registro en que se anoten los nombres y apellidos, profesión, domicilio y cédula personal de identidad de cada uno de sus miembros;

2.- Un libro-inventario de los bienes muebles e inmuebles del sindicato;

3.- Un libro diario en que figuren los ingresos y egresos del sindicato, con indicación exacta de su procedencia e inversión y cualquiera otros libros de contabilidad llevados con el mismo objeto;

4.- Los libros de actas de la asamblea general, del consejo directivo y de los demás organismos que dependan del sindicato.

e) A cumplir las demás obligaciones que le imponga el presente Código de Trabajo.

CAPITULO VIII

Sanciones a los Miembros del Sindicato

Art. 446.- Los miembros de un sindicato, están sujetos a las sanciones disciplinarias que impone el sindicato de acuerdo a

sus Estatutos, las cuales pueden ser, amonestación, suspensión y expulsión, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir por sus actos.

Art. 447.- La calidad de miembros del sindicato se pierde por:

a) Las causas previstas en los estatutos

b) En los sindicatos profesionales, por falta de actividad durante dos años consecutivos de la respectiva profesión u oficio.

c) En los sindicatos de empresas y de industrias, por separación del trabajo; y

d) Por renuncia.

PARRAFO: Los Dirigentes Sindicales que se dediquen al trabajo del sindicato como directivo o permanentes, quedan exceptuados de esas limitaciones, hasta cuando ejerzan esas funciones.

Del Patrimonio de los Sindicatos y de su Administración

Art. 448.-El patrimonio de un sindicato se forma con:

1.- Las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo motivo y exigibilidad deben fijarse en los estatutos.

2.- Las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.

3.- Los demás bienes que adquiere a título gratuito u oneroso.

Art. 449.- Los fondos del Sindicato deberán depositarse en una institución bancaria Nacional. En los lugares donde no existan instituciones o agencias bancarias nacionales el depósito se hará en la forma que determine el Consejo Directivo del Sindicato.

Depto. Imp. de C

AGN 94

Art. 450.- Los fondos del sindicato no pueden ser utilizados ni pueden efectuarse en pago alguno, sin las firmas conjuntas de los funcionarios que para tales fines señalen los estatutos.

Art. 451.- La Junta Directiva deberá rendir a la asamblea por lo menos cada año, cuenta detallada y completa de su administración.

Art. 452.- Con 15 días de anticipación a la fecha en que vaya a celebrarse la asamblea, la junta directiva fijará en lugar visible el asiento social, los estados relativos al movimiento de fondos del sindicato, para que pueda ser examinada por los socios.

CAPITULO X

Duración y Disolución del Sindicato

Art. 453.- La duración del Sindicato es por tiempo indefinido y podrá disolverse por las causas siguientes:

a) Sentencia irrevocable de la Corte de Trabajo.

b) Las acordadas por la asamblea general cuando los estatutos contengan disposición al respecto;

c) El sindicato de empresa, se disuelve de pleno derecho por el cierre definitivo de la empresa de que se trate.

Art. 454.- La liquidación de los bienes del sindicato se efectuará de acuerdo a lo que establezcan sus estatutos, Después de pagadas las deudas y obligaciones, los bienes disponibles podrán ser destinados:

a) Donarlos a otras organizaciones sindicales, preferentemente a la Federación o Confederación de que forme parte el sindicato; y

b) Donarlos a instituciones benéficas de asistencia o previsión social.

Art. 455.- Los sindicatos de trabajadores y de empleadores no estarán sujetos a disolución por vía administrativa, pero podrán ser disueltos por sentencia del Juzgado de Trabajo, cuando el sindicato se dedique a actividades ajenas a los fines para el cual fue creado. La decisión del Juzgado de Trabajo podrá ser recurrida por ante la Corte de Trabajo, cuya decisión no será objeto de ningún otro recurso.

TITULO II

De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos

Art. 456.- Los sindicatos pueden formar federaciones municipales, provinciales, regionales o nacionales

Las Federaciones a su vez, pueden formar Confederaciones

con el voto mayoritario de sus miembros, reunidos en asamblea general.

Art. 457.- Las federaciones no pueden tenr menos de siete sindicatos y las confederaciones menos de cuatro federaciones.

Art. 458.- Las actas constitutivas de las federaciones de sindicatos deben contener los nombres y domicilios de los sindicatos que las integran.

Los estatutos deben expresar la forma en que los sindicatos, se integran en las federaciones o confederaciones, y las demás condiciones de la organización y funcionamiento de éstos.

Art. 459.- Para obtener el reconocimiento legal, las federa-

ciones y confederaciones deben elevar a la Secretaría de Estado de Trabajo, por conducto de la Dirección General de Trabajo, la solicitud de inscripción acompañada de los siguientes documentos:

a) El acta de la asamblea general constitutiva debidamente firmada.

b) Los estatutos aprobados por la asamblea;
c) El acta de elección de la junta directiva;
d) Nóminas de los sindicatos y federaciones fundadores, con indicación de los domicilios y de la fecha de registro de cada sindicato o federación.

Todos estos documentos deben estar firmados o certificados por lo menos, por los representantes legales del número de sindicato o federaciones, es decir por la Directiva del Congreso y/o asamblea donde resultan electos.

Art. 460.- Las disposiciones aplicables a los sindicatos en general rigen también a las federaciones y confederaciones, salvo aquellas que por su índole, no sean propias de estas organizaciones.

Art. 461.- Cualquier sindicato puede renunciar a la federación a que pertenezca, aunque exista pacto en contrario. Igual facultad tienen las federaciones respecto a las confederaciones.

Art. 462.- Las federaciones y confederaciones de sindicatos están sujetas a la formalidad del registro que este Código establece para los sindicatos.

Art. 463.- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán asistir de cualquier forma, tanto fuera como den-

tro de la empresa a sus organizaciones afiliadas, a requerimientos de éstas, sea para discusión de pacto colectivo o cualquier tipo de asesoramiento, o reclamación.

TITULO III

Del Fuero Sindical

Art. 464.- Fuero Sindical es la garantía de que gozan determinados trabajadores de no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladarlos a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez de Trabajo. El empleador deberá motivar la causa.

Art. 465.- Gozarán de Fuero Sindical:

1.- Los miembros de sindicatos en formación.
2.- Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de personería jurídica ingresan al sindicato en formación para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
3.- Los miembros de la directiva de todo sindicato, federación o confederación. También gozarán de Fuero Sindical los miembros de la comisión negociadora de los pactos colectivos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales por el mismo período de la Junta Directiva;
4.- Los suplentes de los directivos, aún cuando no actúen.

Art. 466.- El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista por la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo, constituye violación del fuero sindical.

También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando

este último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial.

Art. 467.- La duración del fuero sindical estará sujeta a las siguientes reglas:

1.- Para los miembros de los sindicatos en formación, desde la fecha en que hagan saber a la Secretaría de Estado de Trabajo, quien a su vez deberá notificarlo al empleador, dentro de un término de tres días, el propósito de constituirse en sindicato,hasta por un período de tres meses después de ser reconocido el sindicato.

2.- Los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva durante todo su mandato y hasta por seis meses luego de haber cesado en sus funciones.

3.- El fuero sindical se reconocerá desde que el trabajador aparezca en una lista de elección, siempre que la misma se comunique al empleador o la Secretaría de Estado de Trabajo.

4.- Los que resultaren electos continuarán gozando del fuero sindical aún antes de tomar posesión, y los candidatos que no fueren elegidos tendrán el fuero hasta un mes después de verificadas las elecciones; y

5.- Si no se hiciere la comunicación de que trata el ordinal tercero de este artículo, el fuero sindical protegerá a los directivos suplentes desde la fecha de su elección.

Art. 468.- Los trabajadores, o sus representantes, que están organizando el sindicato, podrán obtener la protección del fuero sindical, notificando a la Secretaría de Estado de Trabajo por comunicación escrita, la voluntad del grupo de gestionar la formación del sindicato, con una declaración de los nombres y generales de cada uno de ellos, y la empresa, establecimiento o negocio donde trabajan. Para formalizar esta comunicación bastará con que el grupo sea de veinte (20) o

más trabajadores. Sólo durante el momento en que se haga la notificación de que trata este artículo, el sindicato se considera en formación, y sus miembros gozarán de fuero sindical, consagrado en este Código.

PARRAFO: En caso de que se hagan objeciones a la solicitud de inscripción del sindicato, el fuero se extenderá por todo el tiempo que se conceda para subsanar las objeciones. Una vez subsanadas las objeciones, el fuero sindical de los miembros del sindicato en formación se regirá por las reglas señaladas en el artículo 467.

Art. 469.- El empleador que pretendiere despedir a un trabajador amparado por el fuero, o trasladarlo o desmejorarlo en sus funciones de trabajo, deberá acudir al Juzgado de Trabajo para que este, previo un procedimiento sumario resuelva sobre la justificación de tal medida. La resolución del tribunal no será objeto de recurso alguno.

Cuando no exista decisión del tribunal, el trabajador podrá exigir su reenganche al trabajo, al Secretario de Estado de Trabajo, o al Juez del Tribunal apoderado sin perjuicio a ninguno de sus derechos.

Art. 470.- El despido, traslado o modificación de las condiciones de trabajo efectuados en violación de lo dispuesto en los artículos anteriores no producen efectos legales.

Art. 471.- El empleador que violare las disposiciones relativas al fuero sindical o incumpliera la decisión que emane del Juzgado de Trabajo, estará obligado a pagar sus sueldos o salarios al trabajador objeto del despido o de la modificación de las condiciones de su contrato correspondiente, todo el tiempo que estuviere amparado por el fuero sindical, aunque dicho trabajador no preste servicios en la empresa.

Asimismo la organización sindical afectada por la acción negativa del empleador podrá ejercer una acción en daños y

Depto. Imp. de

perjuicios contra éste por los daños que tal acción le ocasionara.

TITULO XIV

Contrato Colectivo de Trabajo

Art. 472.- Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas o establecimientos.

Art. 473.- El contrato colectivo puede reglamentar el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones así como cualquier estipulación que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, debiendo señalar, además la empresa o establecimiento, industria y oficio que comprende el lugar en donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración, así como las causas y modalidades de su prórroga, su denuncia, terminación y la responsabilidad que entrañe su incumplimiento.

Art. 474.- El empleador está obligado a celebrar contratos colectivos de trabajo cuando lo soliciten uno o varios sindicatos.

PARRAFO: Cuando se trata de un empleador que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representa a cada una de las profesiones y oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo. En caso de que no se pusieren de acuerdo el sindicato de cada profesión u oficio celebrará un contrato colectivo siempre que reúna por lo menos el cincuenta y uno por ciento (51 o/o) de los trabajadores organizados del respectivo oficio o profesión.

Art. 475.- En caso de que en una empresa exista un sindicato de empresa y uno o varios sindicatos industriales el contrato colectivo se celebrará con el conjunto o la mayoría de los sindicatos que tengan mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

Art. 476.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, so-pena de nulidad y se hará en tantos ejemplares como partes sean y uno se depositará en la Dirección General de Conciliación y Arbitraje, de la Secretaría de Estado de Trabajo a más tardar dentro de los 15 días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de este requisito, el contrato no producirá ningún efecto legal.

Art. 477.- El contrato colectivo celebrado entre el empleador y el Sindicato, en el cual el número de afiliados de este último no exceda la tercera parte del total de trabajadores de la empresa, solamente será aplicable a los miembros del sindicato que lo haya celebrado, y a aquellos que se adhieran o ingresen posteriormente a dicha organización sindical, o aquellos que paguen sus cuotas a contar del momento en que se presente el proyecto hasta la firma del mismo, ningún trabajador podrá ser despedido; ni trasladado sin su consentimiento, ni desmejorado en forma alguna, hasta que se firme el contrato y por un término no mayor de 180 días; salvo el caso de acto de violación o de delito común, comprobado por sentencia judicial.

Art. 478.-Los representantes de los sindicatos justifican su calidad para celebrar contratos colectivos por al acta de la Asamblea General celebrada con ese objeto, certificada por un notario.

Art. 479.- Son ilícitas y se reputan como no escritas, las cláusulas que obliguen el empleador:

1.- A despedir al trabajdor que deja de ser miembro de un sindicato.
2.- A ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronun-

Depto. Imp. de

AGN 27

ciadas contra ellos por el sindicato a que pertenezcan;
3.- A no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato.

Art. 480.- Un sindicato debidamente registrado en la Secretaría de Trabajo tanto de empleadores como de trabajadores podrá celebrar contrato colectivo.

Art. 481.- La duración del contrato colectivo se determinará en el mismo, y no será menor de un año y mayor de tres. Si no se determinare expresamente su duración, la vigencia será de un año.

El contrato colectivo se prorrogará por el período de un año, si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de anticipación al de la fecha de su vencimiento.

Formulada la denuncia del contrato colectivo éste continuará vigente hasta tanto se firme un nuevo contrato.

Dentro de las 48 horas de denunciado el contrato colectivo deberá depositarse copia de dicha denuncia en la Dirección General de Conciliación y Arbitraje.

Art. 482.- Los sindicatos de trabajadores y los empleadores o sindicatos de empleadores ligados por un contrato colectivo de trabajo, así como los miembros de dichos sindicatos, están obligados a no hacer nada que pueda impedir o estorbar su ejecución.

Art. 483.- El sindicato de trabajadores no es garante de la ejecución del contrato colectivo de trabajo por parte de sus miembros, sino en la medida determinada en el mismo contrato.

Art. 484.- Las condiciones convenidas en el contrato colectivo se reputan incluídas en los contratos individuales de trabajo de la empresa, aún en el de los trabajadores que no per-

tenecezcan al sindicato, siempre que favorezcan al trabajador.

Art. 485.- Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien del contrato colectivo estarán obligados a pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato y el empleador estará obligado a descontárselas de su salario y entregárselas al sindicato.

Art. 486.- El contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores, salvo cláusula especial al respecto, que excluyen a determinados trabajadores por sus actividades calificadas antisindical, por la asamblea mayoritaria de los trabajadores del Sindicato.

Art. 487.- Se consideran como no escritas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el contrato colectivo establece en favor de los trabajadores de la empresa.

Art. 488.- El contrato colectivo termina:

1.- Por la terminación de todos los contratos de trabajo de la empresa o de cualquiera de las empresas que lo hayan suscrito;
2.- Por mutuo consentimiento
3.- Por las causas establecidas en el mismo contrato.

Art. 489.- Cuando un sindicato ligado por un contrato colectivo desapareciese por alguna causa, el contrato colectivo dejará de ser aplicado en las cláusulas que comprometían a la empresa a otorgar condiciones al sindicato como persona jurídica, sin incluir aquellas que beneficien individualmente a cada trabajador

Art. 490.- El pacto colectivo puede ser objeto de revisión en el curso de su vigencia en los casos de cambios de hechos que ocurran sin culpa de ninguna de las partes. Si dichos cambios no han sido previstos y si la parte interesada en la revisión, de haberlos previstos, se hubiera obligado en condiciones distintas o no hubiera contratado.

n Depto. Imp. de

La revisión se hará por mutuo acuerdo, si esto no es posible, en la forma determinada en el Título relativo a los Conflictos Colectivos de Trabajo y al procedimiento para resolverlos.

Salvo convención contraria, el contrato continúa en vigencia durante el procedimiento de revisión.

Art. 491.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

1.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo empleador, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

2.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores o de empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento (51 o/o) de la totalidad de los miembros del sindicato, por lo menos.

Art. 492.- Los sindicatos que sean partes en un pacto colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios contra otros sindicatos que sean también partes en el mismo, contra los miembros de éstos y contra sus propios miembros, así como cualesquiera otras personas obligadas por el pacto.

Art. 493.- Las personas obligadas por un pacto colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o daños y perjuicios contra otros individuos o sindicatos obligados en el mismo contrato, siempre que la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Art. 494.- Las acciones que se cursaren de acuerdo a lo que determinan los artículos anteriores, se ejercerán por ante los tribunales de trabajo.

Depto. Imp. de CAPOCOOT

TITULO V

Conflictos Colectivos de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 495. Conflictos colectivos de trabajo son aquellos que se originan por causas económicas o sociales.

PARRAFO I: Tienen una causa económica los conflictos que se susciten entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleador o uno o más sindicatos de empleadores, con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes en un establecimiento o empresa en beneficio de los trabajadores o del empleador.

PARRAFO II: Tienen una causa social los conflictos que se susciten entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleadores, o uno o más sindicatos de empleadores, por la aplicación de las disposiciones sobre libertad de trabajo, protección al derecho de sindicalización de los trabajadores, el incumplimiento de las disposiciones de este Código, que por su gravedad trasciende los límites del conflicto individual, perturbando las normales relaciones de trabajo que deben existir en todo establecimiento o empresa.

Art. 496.- Para ser parte de un conflicto colectivo de trabajo se requieren las mismas condiciones que para celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Art. 497.- Los conflictos colectivos de trabajo se resuelven por avenimiento directo, o por conciliación administrativa o el arbitraje, según los procedimientos establecidos en este Código.

Art. 498.- Las reuniones que se celebren para la solución de

un conflicto no resuelto por avenimiento directo deben tener lugar en el local que para tales fines escojan libremente las partes. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo, las reuniones serán celebradas en el local de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Del acuerdo a que se llegare por cualquiera de estas vías deberá depositarse copia certificada en la Dirección General de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Art. 499.- No puede plantearse conflicto colectivo de trabajo que tenga causa económica en establecimientos o empresas donde existen pactos colectivos de condiciones de trabajo o laudos arbitrales, sino en los plazos y condiciones fijados para su denuncia y revisión.

Art. 500.- Todo avenimiento, conciliación o laudo relativo a condiciones de trabajo debe indicar el principio y cuando termina su ejecución.

El término que se fije no puede ser menor de un año ni mayor de tres años.

Art. 501.- Dos meses antes del vencimiento del término fijado para la duración de un avenimiento, conciliación o laudo, cualquiera de las partes puede denunciarlo, mediante declaración escrita en la Dirección General de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, si las partes radican en Santo Domingo o en la representación local de Trabajo correspondiente, si las partes radican en el interior del país.

La oficina que reciba la delcaración, la notificará a la otra parte en las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

La denuncia producirá sus efectos dos meses después de su notificación.

Art. 502.- Los conflictos colectivos de trabajo de un estable-

cimiento o empresa pueden ser resueltos en última instancia por el ejercicio del derecho de los trabajadores a la huelga y de los empleadores al paro.

CAPITULO II

Avenimiento Directo

Art. 503.- Cuando un conflicto pueda dar por resultado la suspensiôn del trabajo, las organizaciones de trabajadores o el empleador u organización de empleadores, deberán presentar a la otra parte o sus representantes previamente, un pliego de peticiones, a través de los delegados designados al efecto.

La parte requerida o sus representantes, están en la obligación de recibir a los delegados designados, dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones.

En ningun caso, ni por ninguna causa, la iniciación de las conversaciones podrá diferirse por más de 72 horas, a partir de la presentación del pliego de peticiones.

Art. 504.-Las conversaciones para lograr un avenimiento directo no podran exceder del plazo de un mes, prorrogable a solicitud de una de las partes por 15 días más.

Art. 505.- Si se llegara a un acuerdo por esta vía, se dará por terminado el conflicto.

Art. 506.- Si no se llegare a un avenimiento directo en todo o en parte, se harâ constar en un acta que se levantará al efecto y las diferencias deberán ser sometidas al procedimiento de conciliación.

Art. 507.- Si la parte requerida se negare a iniciar conversaciones dentro del plazo de 72 horas, o se negare a firmar el acta de desacuerdo, la parte interesada lo señalará en la solicitud de conciliación.

AGN 31

CAPITULO III

Conciliación

Art. 508.- Las peticiones de la parte interesada en la solución de un conficto colectivo no resueltas por avenimiento directo, serán sometidas al procedimiento de conciliación por ante la Dirección General de Mediación y Arbitraje. La solicitud anterior deberá contener las enunciaciones necesarias para la fácil identificación de la parte interesada, incluso el número y la fecha del registro sindical si es una organización laboral, así como las enunciaciones necesarias para la identificación de la parte contraria. Asimismo, debe ir acompañada del pliego de peticiones presentadas a la contraparte con los señalamientos de los puntos acordados en caso de que existieran.

Art. 509.- La solicitud de conciliación deberá hacerse dentro de los 15 días de haber terminado de alguna forma el procedimiento de avenimiento directo, sin llegarse a un acuerdo.

Art. 510.- Dentro de las 48 horas subsiguientes, al recibo de la solicitud de conciliación, la Dirección de Mediación y Arbitraje designará un mediador de su Departamento, y ordenará la distribución entre los interesados de las copias de la solicitud y del pliego de peticiones.

La designación y nombre del mediador será comunicado a las partes dentro del plazo indicado en este artículo.

Art. 511.- El mediador, dentro de las 48 horas de su designación citará a las partes con constancia de recibo para que se presenten en el lugar, día y hora que señale, a fin de iniciar la conciliación. Entre la fecha de citación de las partes y su reunión con el mediador habrá no menos de 3 días ni más de 5 días.

Art. 512.- La función del mediador es la de procurar un

arreglo equitativo, para lo cual hará las reflexiones que considere oportuno, procurando convencer a las partes de la conveniencia de un acuerdo, consultando el mutuo interés de las mismas.

Art. 513.- El mediador hará las observaciones de lugar, cuando en el curso de la conciliación una de las partes hiciera al guna proposición contraria a las disposiciones legales de órden público, y llamará al órden y a observar la compostura en el caso de que éste se alterara por la acción de cualquiera de las partes, pudiendo suspender el uso de la palabra en caso de desobediencia.

Art. 514.- Para fines de la conciliación podrán celebrarse cuantas reuniones se consideren necesarias, todas dentro de un plazo de 10 días.

Art. 515.- En caso de conciliación, se redactará un acta en la cual se expresará lo convenido dando por terminado el conflicto.

En caso contrario, o cuando la parte respecto de quien se ha promovido la audiencia, solicitara una prórroga, podrá ser aceptada por un plazo no mayor de 5 días.

Se establece el principio de que la conciliación es admitida en todo estado de causa.

Art. 516.- Los representantes de las partes tienen la obligación de presentarse ante el mediador, cada vez que se le requiera, salvo caso justificado, y de suministrarle todas las informaciones pertinentes al conflicto, que puedan conducir a una solución del mismo.

Ninguna de las partes podrán hacer uso público de las informaciones que tuvieren de carácter confidencial, sin previa autorización de quien las haya suministrado. El incumplimiento del presente artículo constituye una infracción de la cual el

n Depto. Imp. de

mediador levantará el acta corrrespondiente.

Art. 517.- Cumplidos los procedimientos de avenimiento directo y conciliación de las partes, sin que se hubiere acordado un arreglo del conflicto, éstas podrán optar por la declaratoria de huelga o paro, o acogerse al procedimiento de arbitraje voluntario.

Art. 518.- La declaratoria de huelga o la decisión de someterse al arbitraje voluntario serán decididos por los trabajadores en votación secreta, necesitándose la mitad más uno de los miembros del sindicato o sindicatos reunidos en asamblea general.

CAPITULO IV

Del Arbitraje

SECCION I

Designación de Arbitros

Art. 519.- El arbitraje puede ser voluntario si el mismo es aceptado por las parte para llegar a la solución de cualquier conflicto o antes de la declaratoria de huelga o paro y obligatorio si este fuere consecuencia de una huelga o paro realizado y declarado legal por la Corte de Trabajo.

Art. 520.- Si una de las partes decidiera acogerse al procedimiento de arbitraje voluntario, comunicará por escrito su decisión a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, a fin de que ésta lo comunique a la otra parte en un plazo no mayor de 48 horas, contadas a partir de la fecha de recibo de dicha solicitud.

La solicitud deberá contener el nombre y generales de la persona acogida como árbitro y llevará anexa copia del acta de

la asamblea donde se tome la decisión de someterse a arbitraje, si se trata de un sindicato o varios sindicatos.

Art. 521.- Dentro de las 48 horas de haber recibido la comunicación de la Dirección de Mediación y Arbitraje, la parte requerida informará su determinación de acogerse o no al procedimiento de arbitraje anteriormente solicitado.

Art. 522.- En caso de que una de las partes rechazare la solicitud de arbitraje, lo comunicará a la Dirección de Mediación y Arbitraje, la cual lo hará saber en un plazo no mayor de 48 horas a la otra parte.

Art. 523.- Recibida la comunicación con la negativa de una de las partes de someterse al arbitraje, la parte interesada podrá acogerse al procedimiento de declaratoria de huelga o paro.

Art. 524.- Si la parte requerida se acogiera al procedimiento de arbitraje, lo hará saber a la Dirección de Mediación y arbitraje dentro de las 48 horas de haber recibido la comunicación de dicha Dirección. La aceptación de arbitraje deberá contener el nombre de su representación.

Art. 525.- La Dirección de Mediación y Arbitraje convocará a los árbitros designados por las partes dentro de las 48 horas de haber recibido la aceptación de arbitraje, a fin de que éstas escojan un tercer árbitro que actuará como Presidente de la comisión de arbitraje. Si no se pusieren de acuerdo dentro de las 48 horas de haber tomado posesión de su cargo, el Director de Mediación y Arbitraje designará un tercer árbitro que deberá ser una persona idónea o un funcionario de la Secretaría de Estado de Trabajo o una persona ajena a dicho departamento.

Art. 526.- Si se ha realizado la huelga o el paro y han sido declarados legales por la Corte de Trabajo, ésta designará tres

árbitros para que solucionen el conflicto a través de un laudo.

Los árbitros serán designados a las 48 horas de haber calificado legales la huelga o el paro, y sus nombres serán notificados a las partes y a la Secretaría de Estado de Trabajo en las 24 horas subsiguientes.

Los árbitros designados por la Corte de Trabajo iniciarán sus gestiones 48 horas después de haber cesado el estado de huelga o paro, habida cuenta del expediente del proceso, citarán las partes y emitirán su decisión en un plazo no mayor de 15 días.

Art. 527.- No pueden ser miembros de la comisión de arbitraje, las personas que tengan impedimento legal, o las que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los procedimientos de avenimiento directo y conciliación. Esa prohibición incluye a los trabajadores o empleadores y sus representantes.

Art. 528.- Los árbitros pueden ser recusados por las partes dentro de las cuarenta y ocho horas de haber sido designados por las siguientes causas: ser parientes dentro del cuarto grado de parentesco y segundo grado de afinidad con cualquiera de los representantes o apoderados de las partes; y tener con las partes enemistad manifiesta por hechos determinados.

Art. 529.- En caso de falta de impedimento o recusación de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlos en la misma forma en que se hizo la designación.

ART. 530.- Para actuar como árbitro se requiere ser dominicano, mayor de edad, y saber leer y escribir y estar en ejercicio pleno de todos sus derechos civiles y políticos.

SECCION II

Del Procedimiento Preliminar

Art. 531.- Las partes entregarán a los árbitros sendos memo-

riales de sus respectivas pretensiones dentro de las cuarenta y ocho horas de su designación, los cuales deberán estar firmados por las partes e indicarán los respectivos domicilios elegidos por éstos en el lugar donde exista el conflicto.

Art. 532.- En las cuarenta y ocho horas que subsigan a la entrega de los memoriales o al vencimiento del término fijado para hacerlo, los árbitros citarán a las partes para que comparezcan el día y hora por ellos señalados

Entre la fecha de la citación y la de la comparecencia mediará un término no menor de cuarenta y ocho horas.

Salvo disposición contraria de los árbitros, la discusión tendrá lugar en el local utilizado por el mediador para el intento de conciliación.

SECCION III

De la Discusión del Conflicto

Art. 533.- El día y hora señalados para la comparecencia los árbitros tratarán de conciliar a las partes usando de los medios que aconsejan la prudencia, el buen juicio y la equidad.

En caso de conciliación, se levantará acta de lo acordado.

En caso contrario, los árbitros invitarán a las partes a exponer y discutir sus respectivas pretensiones.

Art. 534.- Los árbitros, después de oir a las partes, practicarán una investigación del caso, para lo cual podrán asesorarse de las personas y medios que estimen convenientes.

Cuando el caso lo requiera, podrán disponer que la investigación la practiquen tres consultores técnicos designados por ellos.

Art. 535.- La investigación tendrá como objetivo el estudio completo del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, de las condiciones de las empresas afectadas y de las del trabajo que en ellas se realiza , así como de cuantos hechos puedan facilitar una solución de equidad que armonice los intereses en pugna y no sea contraria al interés social.

Art. 536.- El término de la investigación no excederá en ningún caso de diez días.

Los árbitros redactarán, dentro de dicho término, un pliego en el cual expondrán el resultado obtenido y propondrán a las partes la solución que consideren más apropiadas para poner fin al conflicto y prevenir su repetición.

Art. 537.- Los árbitros invitarán a las partes a tomar conocimiento del resultado de la investigación y de la solución propuesta o sugerida, para que podruzcan sus observaciones en una audiencia final que deberá celebrarse entre el tercero y el quinto día, a contar de la fecha de la invitación.

La invitación deberá ser diligenciada en la misma fecha de la redacción del pliego o en las venticuatro horas de la producción del informe, y en ellas se señalarán lugar, día y hora para la audiencia final.

SECCION V

De la Audiencia Final

Art. 538.- El día y hora fijado, las partes expondrán y discutirán sus observaciones al pliego redactado por los árbitros o al informe de los consultores técnicos.

Los árbitros deberán pedirles cuantas aclaraciones o datos consideren pertinentes, después de haberlas oído en sus observaciones y en la discusión de éstas.

No podrá ordenarse ninguna investigación suplementaria, salvo cuando se solicite por acuerdo de las partes.

SECCION VI

Del Laudo

Art. 539.- Salvo lo que dispone el artículo 526 de este Código para caso de huelga o paro, los árbitros decidirán el conflicto en los 6 días subsiguientes a la audiencia, o en los casos subsigan a la investigación suplementaria, en el caso de que ésta sea ordenada.

Art. 540.- Cuando las partes acepten sin observaciones la solución propuesta en el pliego o insinuada en el informe, los árbitros se consagrarán en la parte dispositiva del laudo.

Art. 541.- El laudo no será objeto de ningún recurso y producirá los efectos de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando se trate de ello y de sentencia final, cuando se trate de otro tipo de conflicto.

Art. 542.- Se declaran comunes al procedimiento reglamentario en este artículo, las disposiciones de los artículos 645 al 649, ambos inclusive, en todo aquello que pueden serle aplicable.

CAPITULO V

De las Huelgas

Art. 543.- Se reconoce a los trabajadores el derecho a huelga dentro del marco de las disposiciones contenidas en este Código.

Art. 544.- Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de una o más empresas, establecimientos o negocios con

fines económicos o sociales.

Art. 545.- Queda prohibida la huelga en los servicios públicos de utilidad permanente y en aquellos que por razones de emergencia sean declarados por la ley de interés vital nacional. Se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer las necesidades de interes general en forma regular y contínua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras las siguientes actividades:

a).- Las que se presenten en cualquiera de las ramas del poder públicos;
b).- Los de transporte por tierra, agua y aire;
c).- Los de comunicaciones, abastecimiento de agua y suministro de gas o electricidad para el alumbrado y los usos domésticos.
d).- Los sanitarios de toda clase, tales como hospitales, clínicas y farmacias;
e).- Los de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
f).- Los de higiene y aseo de las poblaciones;
g).- Los de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando están destinados al abastecimiento normal de combustibles en el país;
h).- Los de expendio de alimentos conservados y artículos de primera necesidad;

PARRAFO: En caso de conflicto, se impondrá el arbitraje de acuerdo a la establecido en el artículo 526 de este Código, para su solución definitiva.

Art. 546.- En caso de huelga realizada en violación del artículo anterior, el Poder Ejecutivo puede asumir la dirección y administración de los servicios suspendidos por el tiempo indispensable para dictar todas las providencias necesarias para

establecer dicho servicio y garantizar su mantenimiento sin que en ningún caso los trabajadores afectados puedan ser objeto de represalia de ninguna especie.

Art. 547.- La huelga para ser legal debe reunir los siguientes requisitos:

1.- Que la huelga tiene por objeto la solución de un conflicto colectivo de trabajo;

2.- Que en la solución del conflicto se hayan agotado los procedimientos de avenimiento directo y conciliación.

3.- Que la huelga haya sido votada por más del 51 o/o de los miembros del sindicato o sindicatos de que se trata.

4.- Que los servicios que la huelga va a comprender no son servicios públicos de utilidad permanente, ni han sido declarados por la ley de interés vital nacional.

5.- Que se dé aviso a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, la cual lo notificará dentro de las cuarentiocho horas de haberlo recibido al empleador o empleadores afectados. Este aviso debe hacerse por escrito dentro de los 5 días siguientes a la decisión de la asamblea de declarar la huelga y señalará que la misma reúne los requisitos mencionados en este artículo.

PARRAFO 1.- Es legítima la huelga solidaria de un sindicato que tiene por objeto ayudar a otro sindicato de igual tipo, en la solución de un conflicto económico y social, siempre que lleve los mismos requisitos que señala este Código para el sindicato envuelto en conflicto en forma directa.

PARRAFO 2.- No es legítima la huelga de solidaridad, cuando se trate de sindicatos cuyos componentes pertenecen a empresas o centros de trabajos distintos, en la actividad eco-

Depto. Imp. de

AGN 35

AGN 360

nómica y comercial.

Art. 548.- La huelga declarada después de haberse llenado requisitos establecidos en el artículo 547 de este Código, protege a los trabajadores en huelga contra cualquier acción del empleador o empleadores afectados. Los trabajadores podrán reclamar la protección de las autoridades del trabajo y de los servicios del órden público, para el ejercicio pacífico de sus derechos.

Art. 549.- Mientras dure el estado de huelga el empleador o empleadores afectados por la misma, pueden solicitar a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo o a la autoridad local de trabajo, que los trabajadores que a juicio de dicho organismo sean indispensables para la seguridad y conservación de máquinas, centro de trabajo y materia prima, realicen dichas funciones; las gestiones de la Dirección de Mediación y Arbitraje para estos fines se harán a través del sindicato en huelga.

Art. 550.- Se garantizarán a los huelguistas fuera del establecimiento:

1) El derecho de manifestación pacífica.
2) El derecho de propaganda entre sus compañeros y con el público, pudiendo utilizar carteles alusivos a su reivindicación.
3) El derecho de colectar donativos.

Art. 551.- La huelga no puede perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad u otras causas análogas.

El tiempo que dure la huelga legal se computará como trabajos efectivos para efectos del pago de salarios, de vacaciones, licencias por enfermedad y todas las prestaciones que tengan como base la antiguedad del servicio.

Art. 552.- El sindicato en huelga podrá constituir comités de huelga que sirvan de agente de información de los trabajadores y de comunicación con los empleadores o sus representantes.

Art. 553.- Durante el desarrollo de la huelga, los servicios del orden público ejercerán de modo permanente la acción preventiva que le corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualquier persona en conexión con ellos exceda la finalidad jurídica de la huelga, o intenten aprovecharla para promover o cometer infracciones o delitos.

Art. 554.- Mientras la mayoría de los trabajadores en huelga persista en mantenerla, los servicios del orden público garantizarán el ejercicio de estos derechos y no patrocinarán ni autorizarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

Art. 555.- La huelga declarada legal obliga al empleador o empleadores al pago de los salarios caídos de los trabajadores afectados por la huelga, desde el momento en que ésta se inicia hasta el término de la misma.

Art. 556.- La huelga declarada ilegal termina, sin responsabilidad para el empleador o empleadores los contratos celebrados con los trabajadores que han participado en ella, constituyendo una forma de despidos justificados, pero sin afectar sus prestaciones de: antiguedad, cesantía, vacaciones, sueldo de navidad y bonificaciones, por ser éstos derechos adquiridos con anterioridad al conflicto.

En caso de que intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores, o con una parte de éstos las condiciones de trabajo, no podrán ser inferiores a las que rigen antes de iniciarse la huelga.

n Depto. Imp. de

AGN 37

CAPITULO VI

De los Paros

Art. 557.- Se reconoce a los empleadores el derecho de paro dentro del marco de las disposiciones contenidas en este Código.

Art. 558.- Se entiende por paro la suspensión temporal de las labores por uno o más empleadores, con el fin de defender sus intereses.

Art. 559,- El paro para ser legal debe reunir los siguientes requisitos:

1) Que el paro tiene por objeto la solución de un conflicto colectivo de trabajo;

2) Que en la solución del conflicto se hayan agotado los procedimientos de avenimiento directo y conciliación.

3) Que los servicios que el paro va a comprender no son de los indicados en el artículo 545.-

4) Que dé aviso a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, la cual lo notificará dentro de las 48 horas de haberlo recibido, al sindicato o sindicatos afectados. Este aviso debe hacerse dentro de los 15 días siguientes a la decisión del empleador o empleadores de declarar el paro, y señalará que el paro reúne los requisitos mencionados en los puntos del 1 al 3 de este artículo.

Art. 560.- Las disposiciones de los artículos 545, 546, 548, 549 y 553, relativos a la huelga son aplicables al paro.

Art. 561.- El paro declarado legal, no pone fin al contrato de trabajo, sino que suspende la ejecución de éste. El empresario o empresarios en paro están exentos de pagar

los salarios a sus trabajadores desde que éste se inicie hasta un término que no podrá exceder de 15 días.

Art. 562.- El paro declarado ilegal produce los siguientes efectos:

1) Obliga al empleador o empleadores a pagar a los trabajadores los salarios que éstos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos, y;

2) Faculta a los trabajadores a dar por terminados sus contratos con responsabilidad que a cargo del empleador o empleadores establece este Código, en los casos de terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte del empleador.

Art. 563.- Al reanudar los trabajos parcial o totalmente, estarán obligados el empleador o empleadores a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fué decretado.

LIBRO QUINTO

DE LA APLICACION DE LA LEY

TITULO 1
De las Autoridades del Trabajo

CAPITULO 1
Disposiciones Generales

Editora Vicián Depto. Imp. de

Art. 564.- La aplicación de las disposiciones de las leyes y

reglamentos de trabajos esta encomendada:

1) A la Secretaría de Estado de Trabajo y sus dependencias.

2) A los tribunales

Art. 565.- En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos.

El laudo que éstos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público.

CAPITULO II

De las Autoridades Administrativas de Trabajo

SECCION PRIMERA

De la Secretaría de Estado de Trabajo

Art. 566.- La Secretaría de Estado de Trabajo, como órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de Trabajo, es la más alta autoridad administrativa en todo lo atinente a las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Art. 567.- El Secretario de Estado de Trabajo adoptará las medidas necesarias para una mejor aplicación de las normas de trabajo, sin que dichas medidas puedan limitar el libre ejercicio de los derechos consignados en este Código a trabajadores y empleadores.

SECCION SEGUNDA

Del Departamento de Trabajo

Art. 568.- Además del Director General del Departamento

de Trabajo y de los empleados que exijan las atenciones del servicio, forman parte de éste y están, por tanto, bajo la vigilancia del primero, los servicios de inspección de trabajo.

Art. 569.- Corresponde al Departamento de Trabajo velar por el cumplimiento y aplicación de todos los asuntos relacionados con las leyes y reglamentos sobre trabajo, que no estén bajo el radio de aplicación de otras autoridades.

Para dichos fines existirán las Representaciones Locales de Trabajo que sean necesarias, así como el servicio de inspección del Trabajo.

Art. 570.- El Departamento de Trabajo investigará las denuncias de irregularidades en la ejecución de los contratos, pactos, leyes y relgamentos de trabajo, que le sean sometidas por los empleadores y por los trabajadores.

La investigación se hará dentro de los cinco días de la presentación de la denuncia.

Art. 571.- El Departamento de Trabajo mantendrá un servicio gratuito de consultas sobre interpretación de las leyes y reglamentos de trabajo en beneficio de empleadores y trabajadores.

En todos los casos consultados, el Departamento emitirá opinión sin perjuicio de la facultad de interpretación que corresponde a los tribunales.

Art. 572.- Las disposiciones del artículo 580 no autorizan a ninguna persona que ocupa un cargo en el Departamento de Trabajo a evacuar consultas sobre cuestiones que sean objeto de un litigio, ni a proponer o insinuar conciliación entre las partes, aconsejar demanda, denuncias o cualesquiera otras diligencias de carácter procesal.

Editora Visión Depto. Imp. de

Art. 573.- El Poder ejecutivo puede organizar, por decreto,

el servicio de asistencia judicial, bajo la dependencia del Departamento de Trabajo, en beneficio de los trabajadores cuya situación economica no les permita ejercer sus derechos como demandantes o como demandados.

Art. 574.- El Departamento de Trabajo dispondrá de un libro para cada clase de registro exigido en este Código.

Toda inscripción debe enunciar:

1) La fecha, lugar y naturaleza del documento.

2) Los datos que sean necesarios para la identificación de las personas que figuren en el documento.

Art. 575.- Para facilitar la búsqueda de las inscripciones contenidas en los libros destinados al registro, el Departamento de Trabajo preparará índices en los cuales se anotarán por orden alfabético, los nombres de las personas que figuren en aquellas, la naturaleza del documento y el tomo y la página correspondiente a cada inscripción.

Los registros de las oficinas de trabajo son públicos y en consecuencia, toda persona puede obtener copias o extractos de certificados de sus asientos.

Cualquier persona puede obtener además, copias certificadas de los documentos que obren en los archivos de las oficinas de trabajo, siempre que justifique un interés legítimo.

Art. 576.- En el Departamento de Trabajo funcionarán las secciones técnicas o administrativas que fuesen necesarias para la mejor aplicación de las disposiciones de este Código.

SECCION TERCERA

Del Servicio de Inspección de Trabajo

Art. 577.- Son atribuciones de los inspectores que forman parte del servicio de inspección de trabajo, las siguientes:

1).- Penetrar libremente y sin previa notificación en los lugares en los cuales puedan ser objeto de violación las disposiciones a que se refiere el artículo 568 guardando el respeto debido a las personas que se encuentren en ellos y tratando de que no se interrumpan innecesariamente los trabajos que se están realizando.

2).- Proceder a cualquier exámen, comprobación o investigación que consideren necesarios para tener la convicción de que se observan las disposiciones legales en particular;

a).- Interrogar, sólo o ante testigos, al empleador y al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
b).- A pedir la presentación de libros, registros o documentos que las leyes y los reglamentos de trabajo ordenen llevar, a fin de comrpobar si se hallan en debida forma, y para sacar copias o extractos de ellos;
c).- A requerir la colocación de los avisos y carteles que exijan las leyes y reglamentos.

Los inspectores de trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el cumplimiento de lo dispuesto en el ordinal primero, en caso de oposición del propietario, su representante o las personas que se encuentren en los lugares indicados en dicho ordinal o que acudan a ellos.

Art. 578.- Compete a los inspectores de Trabajo comprobar la existencia o no existencia de las causas de suspensión de los contratos de trabajo, en los tres días de haber recibido el aviso correspondiente del representante local o del Departamento de Trabajo, si la suspensión ocurre en el Distrito Nacional.

Del resultado de sus actuaciones remitirá un informe suscinto al representante local o al Departamento, según el caso en los

dos días que sigan al de la inspección practicada.

Art. 579.- Cuando un inspector de trabajo advierta en alguna visita irregularidades no sancionadas por las leyes y reglamentos, o hechos, circunstancias o condiciones que puedan ser causa de perjuicio para las personas o los intereses del empleador o de los trabajadores, los comunicará al primero o a su representante, y le dará, si procede, los consejos técnicos que considere apropiados.

Art. 580.- Las informaciones relativas a irregularidades, procedimientos o métodos de trabajo, contabilidad u otras, obtenidas en las inspecciones, son confidenciales, excepto aquellas que sean necesarias para la comprobación y denuncia de alguna infracción de las leyes o reglamentos de trabajo.

La revelación innecesaria de dichas informaciones está sancionada con las penas establecidas en el artículo 838 de este Código.

Los inspectores de trabajo, deben tratar, asimismo, como confidencial el origen de cualquier denuncia sobre infracción de las leyes o reglamentos de trabajo, y en consecuencia, no darán información al empleador o a su representante, ni a ningúna otra persona, que practican una visita de inspección en razón de una denuncia recibida.

Art. 581.- Está prohibido a los inspectores de trabajo tener cualquier interés directo o indirecto en las empresas bajo su vigilancia.

Art. 582.- Los inspectores de trabajo comprobarán las infracciones de las leyes o reglamentos de trabajo por medio de actas que redactarán en el lugar donde aquellas sean cometidas.

Las actas contendrán las siguientes menciones:

1) Nombre del inspector que las redacte;

2) Lugar, fecha, hora y circunstancia de la infracción;
3) Nombre, profesión y domicilio del infractor o de su representante si lo hay;
4) Nombre, profesión y domicilio de los testigos, si los hay, los cuales deben ser mayores de quince años y saber leer y escribir.

Las actas deben ser firmadas por el inspector actuante y por testigos si los hay, así como por el infractor o su representante o se hará constar que no han querido o no han podido firmarlas.

Art. 583.- Cuando por cualquier circunstancia no pueda redactarse el acta en el lugar de la infracción o en la fecha en que sea sorprendida, el inspector lo hará en otro lugar o en otra fecha, según el caso, con enunciación de dichas circunstancias en el acta.

Art. 584.- Se tendran por ciertos hasta inscripción en falsedad los hechos relatados en el acta, siempre que ésta haya sido firmada a la vez por testigos y por el infractor o su representante, sin protesta ni reserva.

Art. 585.- Sorprendida y comprobada una infracción el original y el duplicado del acta correspondiente serán remitidas al Departamento de Trabajo, el cual archivará el duplicado y remitirá el original, en los cinco días de su recibo, al tribunal respectivo competente, para los fines de ley.

El triplicado se encargará al infractor o a su representante.

El cuadruplicado quedará en el poder del inspector actuante para ser encuadernado y archivado con los del año al cual corresponda.

La remisión del original y el duplicado al Departamento de Trabajo debe ser hecha en los tres días de su fecha de redacción.

La entrega del triplicado se hará el mismo día de la redacción del acta, si ésta se realiza en el lugar de la infracción, o se le remitirá inmediatamento por conducto de cualquier autoridad u otra vía que ofrezca seguridad.

Art. 586.- El servicio de inspección publicará un informe anual sobre la labor de los inspectores que estén bajo su dependencia.

Los informes anuales del servicio de inspección tratarán de todas las materias que le competen y contendrán además, datos relativos a;

1).- El personal del servicio de inspección de trabajo;

2).- A estadística de los establecimientos sujetos a inspección y del número de trabajadores que empleen;

3) .- A estadística de las visitas de inspección;

4).- A estadística de las infracciones comprobadas y de las acciones impuestas.

SECCION CUARTA

Del Servicio de Empleo y Registro de Desocupados

Art. 587.- En la Secretaría de Estado de Trabajo existirá un Departamento de Empleo y Registro de Desocupados, con las siguientes atribuciones:

1).- Mantener un registro de los trabajadores desocupados;

2) Mantener un registro de los empleos vacantes;

3) .- Suministrar las informaciones que les soliciten empleadores y trabajadores;

4).- Expedir certificados de desocupación a los trabajadores

sin empleo;

5).- Dar a los trabajadores desocupados y a los empleadores los consejos que éstos le soliciten;

6).- Las demás atribuciones que le confiera este Código o el Poder Ejecutivo;

Art. 588.- Además del Director General del Servicio de Empleo y Registro de Desocupados y de los empleados que exijan las atenciones del servicio están bajo la vigilancia del primero, las agencias de empleo.

Art. 589.- Las atribuciones establecidas en el artículo 587 son ejercidas, fuera del Distrito Nacional, por los Representantes Locales de Trabajo.

Art. 590.- Toda persona mayor de dieciséis años que no tenga medios lícitos de subsistencia y se encuentre sin trabajo está en la obligación de solicitar y obtener una constancia de ello en forma prevista en este Departamento.

Art. 591.- Se exceptúan de las disposiciones del artículo anterior;

1) Los menores que sean mantenidos por sus padres o tutores o encargados;

2) Los que sean, de una manera absoluta, incapaces física o mentalmente para el trabajo;

3) Los mayores de sesenta años;

4) La esposa que esté bajo la dependencia económica absoluta del esposo.

Art. 592.- Las personas indicadas en el artículo 591 deben solicitar y obtener del Departamento de Empleo y Registro

de Desocupados o de los Representantes Locales de Trabajo, su inscripción en la misma y debe contener:

1.- Número de orden y de fecha;
2.- Nombre, nacionalidad, estado, edad y residencia actual del desocupado;
3.- Mención de la cédula personal de identidad de éste.
4.- Profesión, arte u oficio del mismo, y especialización si la tiene;
5.- Número de hijos del trabajador;
6.- Indicación de si sabe leer o escribir;
7.- Nombre del último empleador a quien sirvió, y clase de trabajo realizado;
8.- Nombre del último salario percibido;
9.- Título, licencia o diploma que posea;
10.- Cualquier otro dato que se requiere para tales fines;

El Departamento de Empleo y Registro de Desocupados o los Representantes Locales de Trabajo, según el caso, deben expedir al trabajador desocupado, inmediatamente después de su inscripción, un certificado de desocupación, en el cual figuren los mismos datos indicados en este artículo.

Art. 593.- Los empleadores que necesiten trabajadores para sus empresas, deben informar de esta circunstancia al departamento de Empleo y Registro de Desocupados o los Representantes Locales de Trabajo, indicando al mismo tiempo todas las características del trabajo de que se trata, los días y horas de éste y el salario correspondiente.

Si en el momento de la información existen en el Registro de desocupados inscripciones de trabajadores con aptitud para el trabajo de que se trata, el Departamento de Empleo y Registro de Desocupados o los Representantes Locales de Trabajo deben llamar inmediatamente a dichos trabajadores y ponerlos en comunicación con los empleadores.

Si no hay inscripciones o el número de éstas es insuficiente, se asentarán los empleos vacantes en un registro especial, en

el cual deben figurar las menciones indicadas en la primera parte de este artículo.

Art. 594.- Los registros de desocupados y de empleos vacantes son públicos.

Art. 595.- Si un trabajador inscrito en el Registro de desocupados obtiene colocación en alguna empresa, debe informarlo al Departamento de Empleo y Registro de Desocupados o a la Representación Local de Trabajo correspondiente, a fin de mantener al día su historial laboral.

SECCION QUINTA

Del Comité Nacional de Salarios

Art. 596.- En la Secretaría de Estado de Trabajo funcionará un Comité Nacional de Salarios, adscrito a la Dirección General de Regulación de Salarios y estará integrado de la siguiente manera:

Por un Presidente, el cual será la persona que haga las veces de Director General de Regulación de Salarios; por dos vocales nombrados por el Poder Ejecutivo; por los vocales especiales en representación de empleadores y trabajadores; y por un Secretario.

Art. 597.- El Presidente del Comité Nacional de Salarios, no podrá durante el ejercicio de su cargo, dedicarse a actividades económicas incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales profesionales o de cualquier otra naturaleza que requiera el empleo de trabajadores cuyos salarios puedan ser objeto de tarifa de salarios mínimos.

Art. 598.- El Presidente y el Secretario del Comité recibirán el sueldo que se les asigne en el Presupuesto Nacional excepto los vocales que percibirán por cada sesión a que asistan, los honorarios que les sean asignados por el Poder Ejecutivo.

Art. 599.- El Poder Ejecutivo podrá destituir a cualquiera de los miembros del Comite designado por este, por negligencia o mala conducta, y sustituirlos por cualquier impedimento para el desempeño del cargo. Previa comprobación de la falta o delito cometido.

Art. 600.- Toda vacantes de un miembro gubernamental del Comité, será cubierta por la persona que designe el Poder Ejecutivo, de una terna sometida por el Director General de Regulación de Salarios, a través del Secretario de Estado de Trabajo.

Art. 601.- El Comité Nacional de Salario redactará su reglamento interior y lo someterá al Poder Ejecutivo para su aprobación, por la vía del Secretario de Estado de Trabajo.

Art. 602.- El Comité estará encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquiera otra naturaleza que se realicen en la Republica así como la forma en que estos salarios deban pagarse.

Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.

Art. 603.- Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité por lo menos una vez cada 3 años. En ningún caso el Comité conocerá de la revisión de las tarifas que les sean sometidas por los empleadores o trabajadores antes de haber cumplido un año de vigencia.

PARRAFO: Sin embargo, si después de estar vigente una resolución, alguna de las partes demuestra con documentos que su aplicación le es perjudicial y que dicho perjuicio afecta la economía nacional, el Comité puede, previa justificación, proceder a revisar la misma antes del plazo ya indicado,

pudiendo modificarla.

Art. 604.- Cuando el Comité Nacional de Salarios determine fijar o revisar una tarifa de salario mínimo de cualquier actividad económica, el Presidente de ese organismo procederá a solicitar de los empleadores y trabajadores de dicha actividad, o de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, que les sometan sus respectivos candidatos para los cargos de Vocales Especiales del Comité Nacional de Salarios que conocerá de la fijación o revisión de la tarifa que es aplicada a dicha actividad económica.

Art. 605.- Recibidas en la Oficina del Comité las recomendaciones de candidatos en el plazo que se haya fijado, el Presidente nombrará uno o dos vocales especiales para formar parte del Comité de entre los candidatos recomendados por los empleadores o sus organizaciones y un número igual de entre los candidatos recomendados por los trabajadores o sus organizaciones.

Art. 606.- Si alguno de los vocales designados no tomare posesión en la fecha señalada o si ocurriere alguna vacante, el presidente nombrará el sucesor de entre los restantes candidatos sometidos por los empleadores o los trabajadores según corresponda.

Art. 607.- De no haber recomendación alguna en un plazo de 15 días de haber sido solicitada, o de no ser suficientes las recibidas, el Presidente del Comité queda facultado para hacer una nueva solicitud en la misma forma indicada anteriormente. En caso de que transcurra nuevamente el plazo de esta segunda solicitud sin que las partes, o una de ellas, no haya obtemperado a la misma, el presidente del Comité hará una publicación en un periódico de amplia circulación nacional, solicitando a los interesados designar en un plazo de 10 días a partir de dicha publicación, los vocales señalados.

Art. 608.- En caso de haber transcurrido el plazo de 10 días

señalado en el aviso que se recibiere recomendación de alguna de las partes, el Presidente del Comité podrá designar el Vocal o los Vocales Especiales que sean necesarios de entre los empleadores o trabajadores representativos de dicha actividad económica.

Art. 609.- Si llenados los requisitos indicados anteriormente no fuere posible instalar el Comité, se considerará, cuando la falta sea imputable tanto a los trabajadores como a los empleadores, que no hay interés de éstos en la revisión de la resolución de que se trate, la cual se considerará revisada manteniendo su vigencia. Si la falta es imputable a una sola parte el Comité podra constituirse y sesionar con la asistencia del vocal representante de la parte interesada.

Art. 610.- El vocal o los vocales Especiales designados, recibirán por cada sesión a que ellos asistan, los honorarios que les asigne el Poder Ejecutivo.

Art. 611.- Los vocales especiales en representación de los trabajadores y de los empleadores cesarán en sus funciones al empezar a regir la tarifa de salario mínimo aplicable a la actividad económica de que se trate, previa celebración de audiencias o consultas adecuadas, acopio de datos, estadísticas o informaciones que puedan ayudarle y tomando en cuenta:

a).- La naturaleza del trabajo;
b).- Las condiciones, el tiempo y lugar en que se realicen;
c).- Los riesgos del trabajo;
d).- El precio corriente o actual de los artículos producidos;
e).- La situación económica de las empresas en esa actividad económica;
f).- Los cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el orden material, moral y cultural;
g).- Las condiciones de cada región o lugar;
h).- Cualesquiera otras circunstancias que puedan facilitar la fijación de dichos salarios.

Art. 612.- Con el propósito de preparar la tarifa de salario mínimo para cada actividad económica, el Comité podrá establecer clasificaciones por ocupación, o grupos de ocupaciones.

También podrá establecer clasificaciones por regiones o zonas o por categorías o clases de actividad económica de que se trate, cuando a juicio tal diferenciación sea aconsejable y siempre que no se concedan ventajas de competencia a otras zonas, regiones o categorías de la misma actividad económica.

Art. 613.- Para el cumplimiento de sus funciones el Comité Nacional de Salarios debe reunirse cuantas veces sea necesario.

Sus atribuciones son las siguientes:

a).- Solicitar, cuando lo considere necesario, la opinión de funcionarios u organismos oficiales o semi-oficiales, teniendo además facultad para invitarlos a las reuniones del Comité;

b).- Convocar a las sesiones públicas en que se discuten tarifas de salarios para que asistan con voz, pero sin voto, a representantes de los empleadores y trabajadores de la actividad económica bajo consideración, así como de sus respectivas organizaciones si las hubiere;

c).- Ordenar su traslado a cualquier lugar de la República, cuando fuere necesario, o enviar tres o más de sus miembros para el acopio, audiencia pública, de datos o informaciones indispensables, a condición de que siempre entre los miembros enviados haya por lo menos un representante de los empleadores, uno de los trabajadores y uno del interés público respectivamente.

d).- Obtener de las oficinas públicas los datos e informaciones que sean necesarios para su labor;

e).- Realizar mediante el personal técnico que se le asigne, in-

vestigaciones en los archivos, libros de comercio, y otros documentos en cualquier oficina particular, incluyendo nómina, constancia de salarios y horas de labor, listas de pago, estados de activo y pasivo, estado de ganacia y pérdida y libros de contabilidad. Estos datos e informaciones no podrán ser usados ni revelados para fines extraños a las labores del Comité

El Presidente del Comité tendrá derecho a exigir de dichas oficinas, la presentación de esta información o su remisión en caso de que se le solicitare por escrito.

f).- Fijar las tarias de salarios de Trabajo, mediante la redacción de resoluciones.

g).- Enviar al Secretario de Estado de Trabajo, para su aprobación, las resoluciones relativas a tarifas.

h).- Notificar dichas resoluciones a empleadores y trabajadores mediante entrega de una copia a los representantes respectivos, así como al público en general mediante su publicación en un periódico de circulación nacional.

i).- Conocer nuevamente las tarifas que les sean devueltas por el Secretario de Estado de Trabajo.

Art. 614.- Tanto los trabajadores como los empleadores o cualquier otra parte interesada, podrán dirigirse por escrito al Secretario de Estado de Trabajo haciéndole objeciones debidamente razonables a las tarifas de salarios mínimos recomendadas por el Comité, dentro de los 15 días contados desde el mismo día en que ésta haya sido publicada en un periódico de circulación nacional, a pena de caducidad.

Art. 615.- El Secretario de Estado de Trabajo debe examinar toda resolución que le remita el comité y aprobarla o devolverla al mismo, para que conozca nuevamente de ella, después de haber considerado las objeciones que le hayan sido sometidas dentro del término legal. La decisión que adopte el Secretario de Estado de Trabajo, deberá tomarla en un

plazo de 15 días, después de vencido el plazo que determina el artículo 614.

Art. 616.- En caso de devolución de la tarifa al Comité, la nueva resolución de éste no tiene que ser notificada a las partes ni puede ser objetada, pero debe ser refrendada por el Secretario de Estado de Trabajo en un plazo de 10 días después de haberla recibido.

Art. 617.- Las resoluciones que fijan tarifas de salarios mínimo después de ser aprobadas definitivamente, se publicarán en un periódico de circulación nacional y en la Gaceta Oficial. Salvo disposición en contrario contenida en dichas resoluciones, las mismas serán obligatorias quince (15) días después de la publicación hecha en un periódico de circulación nacional.

Art. 618.- Dichas resolcuiones deberán ser fijadas de manera permanente en lugar visible del sitio donde se realicen los trabajos sujetos a su aplicación

SECCION SEXTA

Departamento de Higiene y Seguridad Industrial

Art. 619.- En la Secretaría de Estado de Trabajo existirá un Departamento de Higiene y Seguridad Industrial, cuyo fin es velar por la seguridad y el bienestar común, proteger y garantizar la vida y la salud de los trabajadores, prevenir y controlar los accidentes de trabajo, así como la estabilidad, salubridad y propiedad de los sitios de empleo.

Art. 620.- Además del Director de Higiene y Seguridad Industrial y de los empleados que exijan las atenciones del servicio, forman parte de ésta y están bajo la vigilancia del primero, un servicio de inspección de Higiene y Seguridad Industrial.

Art. 621.- El Departamento de Higiene y Seguridad Industrial está facultado para realizar visitas de inspección a través de su servicio inspectivo, así como realizar toda clase de investigaciones para análisis y estudio.

Art. 622.- El Departamento de Higiene y Seguridad Industrial está facultado para levantar actas de infracción a través de su cuerpo inspectivo, para lo cual se regirá por lo establecido en los artículos del 577 al 586 de este Código, en materia que le fuera aplicable.

Art. 623.- El Departamento de Higiene y Seguridad Industrial se regirá para su mejor desenvolvimiento y eficacia por el reglamento sobre Higiene y Seguridad Industrial.

SECCION SEPTIMA

Departamento de Mediación y Arbitraje

Art. 624.- En la Secretaría de Estado de Trabajo existirá un Departamento de Mediación y Arbitraje, cuyo fin es el de mediar y conciliar en todo lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo.

Art. 625.- Además del Director General de Mediación y Arbitraje, y de los empleados que exijan las atenciones del servicio, forman parte de éste y bajo la vigilancia del primero un cuerpo de mediadores-conciliadores.

Art. 626.- El Departamento de Mediación está facultado para intervenir en todos los casos en que existan conflictos colectivos a petición de parte interesada, para lo cual se regirá y actuará acorde con lo establecido por los títulos IVy V de este Código en el Libro Cuarto, en la materia que le sea aplicable.

CAPITULO III

De la Organización y Competencia de los Tribunales De Trabajo

SECCION PRIMERA

De la Organización de los Tribunales de Trabajo

I

De los Juzgados de Trabajo

Art. 627.- Los juzgados de trabajo se componen de un Juez designado por el Senado, que actúa como Presidente, y de dos vocales escogidos preferentemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores.

Art. 628.- Las asociaciones de empleador y de trabajadores más calificados para el efecto, a juicio del Poder Ejecutivo, formarán en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año, nóminas de las personas que hayan de representar sus respectivos intereses de clase como vocales del Juzgado de Trabajo, para ser efectivas durante el año calendario subsiguiente.

Cada una de estas nóminas debe enunciar los nombres, domicilios, residencias y profesiones de seis personas para que pertenezcan respectivamente. al sector empleador y al trabajador cuyos intereses hayan de representar.

En igual término formará la Secretaría de Estado de Trabajo una nómina de doce personas extrañas a intereses de clase, con indicacion de sus respectivos nombres, domicilios, residencia y profesiones.

Art. 629.- Tanto las nóminas formadas por los empleadores y por los trabajadores, respectivamente, como la formada por

la Secretaría de Estado de Trabajo, serán remitidas al Juez presidente del Juzgado de Trabajo correspondiente, con la constancia de aceptación de cada una de las personas que las integran, en los dos días que siguen al vencimiento del término señalado en el artículo 628 para su formación.

La juramentación de las personas nominadas debe efectuarse con requerimientos que hará el juez en el curso de las cuarenta y ocho horas de haber recibido cada una de las nóminas indicadas.

Art. 630.- Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes respecto de los jueces de primera instancia, en cuanto a requisitos para su desginación, sustitución, duración de sus funciones e incompatibilidad, se declara común a los jueces de los juzgados de trabajo.

Art. 631.- Para figurar en las nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores se requiere:

1).- Ser dominicano en pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos;

2).- Pertenecer a la clase que haga la designación;

3).- Haber cumplido venticinco años;

4).- No haber sido condenado irrevocablemente por crimen o delito de derecho común.

5).- No haber sido condenado irrevocablemente en los dos años que preceden a su elección, por infracción de las leyes o de los reglamentos de trabajo;

6).- Gozar de buena reputación;

7).- Saber leer y escribir;

8).- No ser miembro dirigente ni formar parte de directivas de asociaciones de empleadores o de trabajadores ni desempeñar cargos retribuidos en ellas.

Para figurar en la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo, sólo se requieren las condiciones indicadas en los ordinales 1, 3, 4, 6, y 7.

Art. 632.- Los vocales de los juzgados de trabajo deben residir, durante el año para el cual hayan sido nominados, en los respectivos lugares donde funcionen dichos tribunales.

II

De las Cortes de Trabajo

Art. 633.- Las cortes de trabajo se compondrán de tres jueces designados por el Senado, y dos vocales, tomados preferentemente de nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores, o de la formada en cada caso por la Secretaria de Estado de Trabajo.

La formación de otras nóminas se conformará a lo dispuesto en los artículos 627 y 628.

Art. 634.- Los jueces y los vocales de las cortes de trabajo pueden ser designados árbitros para la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

Art. 635.- Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes en cuando a requisitos para la designación y sustitución de los jueces de las Cortes de apelación, duración e incompatibilidad de sus funciones, se declara común a los jueces de las cortes de trabajo.

III

Disposiciones comunes de los Juzgados y Cortes de Trabajo

AGN 47

AGN 48

Art. 636.- Los jueces de los juzgados y de las cortes de trabajo, como funcionarios del orden judicial, tienen igual categoría y los mismos deberes y prerrogativas que los jueces de primera instancia y los de las cortes de apelación, respectivamente.

Art. 637.- Los vocales nominados por los trabajadores y por la Secretaría de Estado de Trabajo para la integración de los juzgados y las cortes de trabajo, recibirán por cada audiencia a que concurran la dieta que, a cargo delTesoro Público, fije el Poder Ejecutivo.

Art. 638.- Las personas comprendidas en las nóminas de vocales una vez juramentadas, actuarán en rotación, durante períodos de una semana cada una.

Corresponderá la primera semana a la que encabecen respectivamente las nóminas de empleadores y de trabajadores, debiendo seguirse rigurosamente para los demás períodos semanales el orden de dichas nóminas.

En caso de impedimento de la persona a quien corresponde el turno la sustituirá la que ocupe el siguiente lugar en la nómina.

Art. 639.- Cuando los empleadores o los trabajadores no hayan formado sus respectivas nóminas, o cuando todas las personas nominadas por unos u otros se encuentren en la imposibilidad de servir como vocales, actuarán en su lugar las que integren la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo.

La actuación de estas últimas cesará con la causa que haya imposibilitado a las de las nóminas de preferencia.

SECCION SEGUNDA

De la compentencia de los Tribunales de Trabajo

I

De la Competencia de Atribución

Art. 640.- Los Juzgados de Trabajo actuarán:

1).- Como tribunales de conciliación, en las demandas que se establecen entre empleadores y trabajadores o entre trabajadores solos, con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de contratos de trabajo y de pactos colectivos de condiciones de trabajo, excepto en este último caso, cuando las demandas tengan por objeto modificar las condiciones de trabajo, así como cuando se trate de calificar las huelgas o los paros;

2).- Como tribunales de juicio, en primera y última instancia en las demandas, indicadas en el ordinal que antecede no resueltas conciliatoriamente, cuando su cuantía no exceda de doscientos pesos, y a cargo de apelación, cuando exceda de esta suma o su cuantía sea indeterminada.

Los juzgados de trabajo son competentes para conocer de los asuntos ligados accesoriamente a las demandas indicadas en el presente artículo.

Art. 641.- Compete a las cortes de trabajo:

1.- Conocer de las apelaciones de las sentencias pronunciadas en primer grado por los juzgados de trabajo;

2.- Conocer en única instancia de las demandas relativas a la calificación de las huelgas y los paros;

Art. 642.- Compete a la Suprema Corte de Justicia, además del conocimiento de los recursos de casación contra la sentencia en última instancia de los tribunales de trabajo, con las excepciones extablecidas en este Código, conocer de las recusaciones de los miembros de la corte de trabajo y de las de los

n Depto. Imp. de CA

árbitros en los casos de confictos económicos.

II

De la Competencia Territorial

Art. 643.- En las demandas entre empleadores y trabajadores, la competencia de los juzgados de trabajo, en razón del lugar, se determina según el orden siguiente:

1.- Por el lugar de la ejecución del trabajo;

2.- Si el trabajo se ejecuta en varios lugares, por cualquiera de éstos, a opción del demandante;

3.- Por el lugar del domicilio del demandado;

4.- Por el lugar de la celebración del contraro, si el domicilio del demandado es desconocido o incierto;

5.- Si son varios los demandados, por el lugar del domicilio de cualquiera de éstos, a opción del demandante.

Art. 644.- En las demandas entre trabajadores, la competencia de los juzgados de trabajo, en razón del lugar, se determinará según el orden siguiente:

1.- Por el lugar del domicilio del demandado;

2.- Si son varios los demandados, por el lugar del domicilio de cualquiera de ellos, a opción del demandante;

3.- Por el lugar del domicilio del demandante, si el domicilio del demandado es desconocido o incierto.

Art. 645.- La competencia de las cortes de trabajo, en razón del lugar, se determina:

1.- La circunscripción a la cual corresponda el juzgado de tra-

bajo que ha pronunciado la sentencia apelada, cuando actúa como tribunal de segundo grado;

2.- La circunscripción donde se ha producido el conflicto económico, cuando conoce de una instancia de conciliación de huelga o de paro;

TITULO II

Del Procedimiento ante los Tribunales en los Conflictos Jurídicos

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 646.- En las materias relativas al trabajo y a los conflictos que sean su consecuencia, ningún acto de procedimiento será declarado nulo por vicio de forma.

En los casos de omisión de una mención substancial, de mención incompleta, ambigua u oscura que impida o dificulte el ejercicio del derecho de defensa o la sustanciación y solución del asunto, los tribunales de trabajo pueden de oficio, o a solicitud de parte, conceder un término de no nás de tres días a quien corresponda, para la nueva redacción o la corrección del acto viciado cuando este último no sea posible.

La nulidad por vicios no formales sólo puede ser declarada en los casos de irregularidades que perjudiquen derechos de una de las partes o que impidan o dificulten la aplicación de la ley.

Art. 647.- Ninguna demanda relativa a conflictos de trabajo puede ser objeto de discusión y juicio sin previo intento de conciliación, salvo en materia de calificación de huelgas o paros.

AGN 50

En las materias sumarias el intento de conciliación y la discusión se realizan en la primera audiencia.

Se reputan sumarias las materias relativas a la ejecución de pactos colectivos y de laudos sobre conflictos económicos, a los ofrecimientos reales y la consignación y al desalojo de viviendas.

Art. 648.- Las notificaciones de las actas, ordenanzas y demás situaciones que se redacten en los tribunales y las de las actas y documentos que se depositen en las Secretarías de dichos tribunales, deben ser practicadas dentro de las veinte y cuatro horas de su fecha o de su depósito.

Art. 649.- En los procedimientos ante los tribunales de trabajo, salvo lo que se establece al final del presente artículo, las notificaciones son hechas por la vía postal o telegráfica, según lo exija el caso, a diligencia de los secretarios.

Sólo las demandas introductivas de instancia ante los juzgados de trabajo deben ser notificadas por alguacil.

Art. 650.- Las notificaciones por vía postal o telegráfica, se reputan diligenciadas un día después del depósito de las actas o de las copias hechas por el secretario de la oficina postal o telegráfica correspondiente.

Art. 651.- En las contestaciones que se inicien o que cursen en los tribunales de trabajo, las partes que depositen escritos o documentos están obligadas a acompañarlos de un número de copias igual, por lo menos, al de las personas que figuren como partes contrarias.

Art. 652.- En los escritos que figuren como parte un asociación de empleadores o de trabajadores se indicarán el número y la fecha del registro de la asociación.

Art. 653.- No se admitirá escrito alguno que contenga términos groseros o expresiones injuriosas contra las partes o sus

mandatarios, ni contra las autoridades o funcionarios.

Art. 654.- Los tribunales de trabajo pueden solicitar de las oficinas públicas, asociaciones de empleadores y de trabajadores y cualesquiera persona en general, todos los datos o informaciones que tengan relación con los asuntos que cursen en ellos.

Las oficinas públicas asociaciones y personas a quienes les sea dirigida una solicitud de datos e informaciones están obligadas a facilitarlos, sin dilación, dentro del término señalado por el tribunal.

Art. 655.- Los plazos de procedimientos para las actuaciones que deban practicar las partes son francos y se aumentarán en razón de la distancia, en la proporción de un día por cada treinta kilómetros o fracción por más de quince.

Los días no laborables comprendidos en un plazo no son computables en éste.

Si el plazo vence en día no laborable, se prorroga hasta el siguiente.

No puede realizarse actuación alguna en los días no laborables, ni antes de las seis de la mañana o después de las seís de la tarde en los demás.

Art. 656.- En el curso de las audiencias, el presidente de los tribunales de trabajo tiene a su cargo el mantenimiento del orden.

Obligará a las partes o a sus mandatarios a expresarse con moderación y respeto, y al público, a observar la compostura y el silencio debidos.

Puede suspender el uso de la palabra a los primeros en caso de desobediencia, y reclamar el auxilio de la fuerza pública para hacer desalojar la casa, en caso de alteración del órden.

Depto. Imp. de

AGN
51

Art. 657.- Para cada asunto que curse en cualquier tribunal de trabajo se formará un expediente que comprenda todos los escritos y documentos presentados por las partes y las actuaciones verificadas en dicho tribunal y ordenadas por éste.

El secretario debe anotar al pié de todos los escritos y documentos que reciba la hora y fecha en que la hayan sido entregados antes de pasarlos al expediente del cual deben formar parte.

Art. 658.- La secretaría del tribunal de trabajo en la cual se inicie o continúe un expediente, cuidará de que los escritos, documentos y demás papeles del mismo estén unidos, ordenados, foliados y sellados con el sello de la secretaría.

Estos escritos y demás papeles deben tener márgen suficiente que permita su costura, engrape o encuadernación sin dificultar su lectura.

Al recibir el primer escrito o documento, o al practicar la primera actuación, segun sea el caso, la secretaría iniciará un índice que continuará llenando a medida que se agreguen otros escritos, documentos o actuaciones.

Art. 659.- Cada expediente debe estar protegido por cubierta de papel resistente, en cuya cara anterior se escribirá:

1.- El número de orden que le corresponde;
2.- La fecha de iniciación del asunto;
3.- La naturaleza del mismo;
4.- Los nombres de las partes; y de sus mandatarios si los hay.
5.- La fecha de la conciliación si la hubo, caso en el cual pasará definitivamente al archivo; y si no la ha hábido, las sentencias, recursos, o incidentes, hasta la actuación final, con la cual deberá ser archivado.

Sólo puede ordenarse la expedición de copia a las partes mientras el asunto está pendiente de decisión o es susceptible de algún recurso.

Art. 660.- Las secretarías de los tribunales de trabajo tendrán índice de todos los expedientes que se formen en ellas o que reciban, en los cuales se anotarán:

1.- El número de orden de cada uno;
2.- Los nombres de las partes;
3.- La fecha de la última actuación;
4.- La fecha de la salida, o la mención de que se encuentra archivada.

CAPITULO II

De las acciones y de su acumulación

Art. 661.- Tiene acceso a los tribunales de trabajo, en calidad de parte toda persona con interés en hacer que se le reconozca o proteja algún derecho o situación jurídica, cuyo beneficio lo otorguen las leyes de trabajo o derive de algún contrato de trabajo.

Art. 662.- Es optativo de toda persona que figure como parte en un proceso ante los tribunales de trabajo actuar por sí misma o por mandatario.

En este último caso, sin embargo, se exigirá aún de oficio, el depósito del poder, a menos que la parte esté presente en las actuaciones de su mandatario, que declara el mandato en secretaría o que esté representada por un abogado.

Art. 663.- La presencia de la parte representada puede ser ordenada de oficio si así lo exige la mejor sustanciación de la causa y nada le impide obtemperar al requerimiento.

Art. 664.- En materia laboral las costas del procedimiento están regidas por el derecho común.

Art. 665.- Todo demandante, tanto principal como incidental, está obligado a acumular en una sola demanda las acciones que pueda ejercitar contra el demandado.

Depto. Imp. de

La inobservancia de la regla que antecede extingue las acciones no acumuladas cuando éstas no deriven de disposiciones cuyo caráter es de orden público.

El demandante sólo tendrá derecho a la repetición de la costa de la primera demanda, si procede, cuando las acciones no acumuladas deriven de disposiciones cuyo carácter sea el indicado en el párrafo que antecede.

Art. 666.- El juez acumulará de oficio:

1.- Las demandas entre las mismas partes, cuando la sustanciación y juicio en común sea posible sin perjuicio de derechos;

2.- Las demandas intentadas por un empleador contra dos o más trabajadores, o las de éstos contra aquel, cuando tengan la misma causa o idéntico objeto y se encuentren en la misma etapa del proceso.

Art. 667.- El juez puede acumular las demandas de un empleador contra dos o más trabajadores, o las de éstos contra aquel aunque tengan causas y objetos distintos cuando la sustanciación y juicio en común es posible sin perjuicio de los derechos.

El cúmulo de acciones o de demandas no implica su indivisibilidad.

CAPITULO III

Del procedimiento ante los juzgados de trabajo

SECCION PRIMERA

Del procedimiento de conciliación

I

Del procedimiento preliminar

Art. 668.- En toda materia ordinaria relativa a conflictos jurídicos, la acción se inicia mediante demanda escrita de la parte que reclama dirigida al juez del tribunal competente y entregas al secretario de dicho tribunal con los documentos que la justifiquen, si los hay, de todo lo cual se expedirá recibo.

En las materias sumarias de introducción, sustanciación y juicio las demandas están sometidas a lo prescrito en el título V de este libro.

Art. 669.- El escrito de demanda debe expresar:

1.- La designación del tribunal ante el cual se acude y el lugar donde funcione;

2.- Los nombres, profesión, domicilio real y menciones relativas a la cédula del demandante, así como la indicación precisa de un domicilio de elección en lugar en el que tenda su asiento el tribuanl apoderado;

3.- Los nombres y residencias de los empleadores, o los domicilios de elección de éstos, si existe contrato de trabajo escrito en el cual conste dicha elección.

4.- La enunciación suscinta, pero ordenada y precisa de los hechos, la del lugar donde han ocurrido y su fecha exacta o aproximada;

El objeto de la demanda y una breve exposición de las razones que le sirven de fundamento;

6.- La fecha de la redacción del escrito y la firma del demandante, o la de su mandatario, si lo tiene ninguno ni sabe fir-

Editora Visión Depto. Imp. de C

AGN 52

mar, la de una persona que no desempeña cargo en el tribunal y que a ruego suyo lo haga en presencia del secretario, lo cual certificará éste.

Art. 670.- La parte que carezca de aptitud para la redacción del escrito de demanda, puede utilizar los servicios del secretario del Tribunal o del empleado que éste indique.

La formalidad de la firma está sometida a lo prescrito en el ordinal 6to. del artículo 668.

ART. 671.- En las cuarenta y ocho horas subsiguiente la entrega mencionada en el artículo 667, el juez autorizará la notificación de la demanda y de los documentos depositados con ella a la persona demandada, así como citación a la audiencia que se fije en el mismo auto.

Art. 672.- Para la notificación prescrita en el artículo 670, el alguacil observará lo dispuesto en los artículos 68 al 69 del Código de Procedimiento Civil.

El acta de notificación enunciará:

1.- Lugar y fecha de la actuación del alguacil;
2.- Fecha del auto que autoriza la notificación y designación del tribunal cuyo juez lo haya dictado;
3.- Nombres y residencia del alguacil, y designación del tribunal en el cual desempeña sus funciones;
4.- Declaración del alguacil de haberse trasladado al lugar donde debe hacerse la notificación, e indicación de los nombres y calidad de la persona con quien hable y a quien entregue las copias del escrito, de los documentos y del auto, así como de su propia acta;
5.- Monto de los honroarios de la actuación y firma del alguacil.

Art. 673.- La parte demandada depositará su escrito de de-

fensa en la secretaría del tribunal ante el cual se le haya citado, antes de la hora fijada para la audiencia.

Con el depósito de su escrito, hará también el de los documentos que sirvan de base a su defensa, si los tiene, así como el de las copias requeridas por el artículo 651.

Art. 674.- El escrito de la parte demandada contendrá las siguientes enunciaciones;

1.- Designación del tribunal al cual se dirijan;

2.- Nombre, profesión, domicilio real y menciones relativas a la cédula personal de identidad de la parte demandada, e indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar donde tenga su asiento el tribunal amparado;

3.- Nombre, profesión y domicilio real de la parte demandante, y fechas del escrito de ésta, del auto del juez y de la notificación de la demanda;

4.- Conformidad o reparos de la demandada en cuanto a los hechos expuestos por el demandante, y si hay lugar, exposición suscinta de otros hechos del lugar donde han ocurrido y su fecha exacta o aproximada.

5.- Exposición sumaria de los medios y alegatos opuestos a la demanda;

6.- Fecha del escrito y firma de la parte demandada o de su mandatario, si lo tiene.

Si la parte demandada no sabe firmar ni tiene mandatario que lo haga por ella, se observará lo prescrito en el ordinal 6to. del artículo 667.

Los dipuesto en el artículo 703 es aplicable a la parte demandada.

Art. 675.- La parte demandada puede incluir en su escrito de defensa salvo su derecho de hacerlo oralmente en audiencia, las demandas reconvencionales que sean procedentes, con exposición, en tal caso, en forma sumaria, de los hechos y el lugar donde han ocurrido, y su fecha exacta o aproximada, así como el objeto de dichas demandas y sus fundamentos.

II

De la Audiencia de Conciliación

Art. 676.- El dia y hora fijados para la comparecencia, reunidos el Juez y los vocales en audiencia pública con asistencia del secretario, el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de conciliación, y ordenará la lectura de los escritos de las partes.

Art. 677.- El Juez, una vez leídos los escritos por el secretario precisará los puntos controvertidos de la demanda y ofrecerá la palabra a los vocales, para que traten de conciliar a las partes por cuantos medios lícitos aconsejen la prudencia el buen juicio y la equidad.

Art. 678.- En el curso de su actuación, como conciliadores los vocales harán a las partes las reflexiones que consideren oportunas, procurando convencerlas de la conveniencia de un avenimiento.

Les insinuarán soluciones razonables y agotarán, en suma, todos los medios persuasivos a su alcance, conservando, en todo caso, el carácter de mediadores imparciales que les impone su condición de miembros del tribunal.

Art. 679.- Durante esta actuación conciliadora de los vocales, el juez sólo puede intervenir para mantener el orden en la audiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 675.

Sin embargo, si se hiciere alguna proposición en pugna con disposiciones legales de orden público, lo advertirá a las par-

tes o a los vocales, según el caso, invitándole a ensayar otras soluciones o a eliminar de la propuesta, si fuere posible, las condiciones prohibidas.

Art. 680.- La audiencia de conciliación terminará inmediatamente después de haberse logrado un avenimiento, o cuando el juez considere unútil continuarla, en vista de la actitud de las partes o de alguna de ellas.

Es potestativo del Juez suspender la audiencia para continuarla en fecha posterior, cuando se lo pidan, las partes con el propósito de hacer más fácil su conciliación, o cuando por cualquiera otra circunstancia lo considere de lugar.

En este caso, la declaración del juez por la cual fija el día y hora para continuar la audiencia, vale citación para las partes.

Art. 681.- En caso de que la audiencia termine por conciliación de las partes, el Juez ordenará que se redacte el acta correspondiente, haciendo constar en ella los términos de lo convenido.

Esta acta, una vez firmada por los miembros del tribunal y por el secretario, producirá los efectos de una sentencia irrevocable.

Art. 682.- Si no se logra la conciliación, el juez señalará día y hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas, dispondrá que se redacte acta de lo ocurrido y declarará terminada la audiencia.

El acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario.

La audiencia indicada en este artículo no podrá tener efecto antes de los tres días subsiguientes al de su fijación.

La declaración del juez relativa al día y hora de esta segunda audiencia vale citación para las partes presentes.

Si alguna de ellas está ausente será citada por el secretario.

Art. 683.- En caso de no comparecencia de una de las partes a la audiencia de conciliación, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 682.

Art. 684.- Salvo prueba en contrario, la no comparecencia de ambas partes basta para que se presuma su conciliación y autoriza al juez a ordenar que el expediente sea difinitivamente archivado.

SECCION SEGUNDA

Del Procedimiento de Juicio

I

De la Producción y Discusión de las Pruebas

Art. 685.- El día y hora fijado para la comparecencia de las partes, se reunirán en audiencia pública el juez y los vocales asistidos del secretario, y el primero declara la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de juicio de conflictos jurídicos.

Seguidamente, ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si después de la primera audiencia ha intervenido algún avenimiento entre ellas, y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de proceder a la producción y discusión de las pruebas.

Art. 686.- Los vocales intervendrán en la segunda tentativa de conciliación con las mismas facultades y los mismos deberes que la ley les confiere para la primera.
Transcurrido un tiempo razonable sin que se haya logrado la conciliación de las partes, el juez les invitará a producir las pruebas de sus respectivas pretenciones, debiendo hacerlo pri-

mero la demandante.

Art. 687.- El Juez, sin perjuicio de la sustanciación del caso, procurará que la producción de las pruebas se verifique en el más breve termino posible.

Puede disponer la celebración a puertas cerradas de esta audiencia, o de parte de ella, cuando el interés de mantener el orden, el de evitar que divulguen secretos técnicos o cualquier otra causa grave que lo justifiquen.

Art. 688.- En la misma audiencia de la producción de prueba o en la siguiente, si lo avanzado de la hora no permita hacerlo en ella, se procederá a la discusion de las que se hayan presentado así como a las del objeto de la demanda.

Cuando no sea suficiente una audiencia para la producción de las pruebas, el juez puede ordenar su continuacion en una próxima audiencia.

Art. 689.- Cada una de las partes en primer término la demandante, tiene facultad para hacer sus observaciones en cuanto a las pruebas producidas y exponer sus argumentos respecto al objeto de la demanda.

Art. 690..- El juez puede declarar terminado la discusión cuando se considere suficientemente edificado.

Puede también en el curso de la discusión o al finalizar éste, solicitar de las partes informaciones adicionales o aclaraciones sobre hechos, alegaciones de derecho o situaciones relativas al caso discutido.

Art. 691.- Agotados los turnos, el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, sumariamente, todo lo ocurrido en la audiencia.

Esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario.

AGN 55

En el curso de las cuarenta y ocho horas siguientes pueden las partes ampliar sus observaciones y argumentos, en escritos mecanografiados a dos espacios.

Art. 692.- La falta de comparecencia de una o de las dos partes a la audiencia de producción y discusión de las pruebas no suspende el procedimiento.

II

De la Sentencia

Art. 693.- La apreciación de las pruebas, la decisión del caso y la redacción de la sentencia corresponden al juez, quien puede hacer consultas a los vocales acerca de hechos o materias de carácter técnico que sean del conocimiento de éstos.

Art. 694.- El juez suplirá de oficio cualquier medio de derecho y decidirá en una sola sentencia sobre el fondo y sobre los incidentes, si los ha habido, excepto en los casos de irregularidades de forma.

Art. 695.- La sentencia será pronunciada en los quince días siguientes a la expiración del término señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, cuando se trate de conflictos individuales, y en los treinta días si se trata de conflictos colectivos.

Art. 696..- Si el juez ordenara cualquiera medida de instrucción, el término no comenzará a contarse sino desde el día siguiente al de la ejecución de la medida ordenada.

Art. 697.- La sentencia se pronunciará en nombre de la República y debe enunciar:

1.- La fecha de su pronunciación;
2.- La designación del tribunal;

3.- Los nombres, profesión y domicilio de las partes, y los de sus representantes, si los tuviere;
4.- Los pedimentos de las partes;
5.- Una enunciación suscrita de los actos de procedimiento cursados en el caso;
6.- La enunciación sumaria de los hechos comprobados;
7.- Los fundamentos y el dispositivo;
8.- La firma del juez.

Art. 698.- En la cuarentiocho horas del pronunciamiento de toda sentencia, el secretario enviará a cada una de las partes, por entrega especial, con acuse de recibo, una copia de su dispositivo.

Cuando la parte demandada no haya elegido domicilio el envío se le hará al lugar donde el alguacil hubo notificado.

Art. 699.- Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar del tercer día de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas

Cuando la consignación se realice después de comenzada la ejecución, esta quedará suspendida en el estado en que se encuentre.

En los casos de peligro en la demora, el juez presidente puede ordenar en la misma sentencia la ejecución inmediatamente después de su notificación.

Los efectos de la consignación en tal caso, se regirán por lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo.

ART. 700.- Se reputa contradictoria toda sentencia dictada por un tribunal de trabajo.

AGN 57

TITULO III

De las Pruebas

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 701.- La existencia de un hecho o de un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos, puede establecerse por los siguientes modos de prueba:

1.- Las actas auténticas o las privadas;
2.- Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo;
3.- Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a patronos y/o trabajadores.
4.- El testimonio;
5.- Las presunciones del hombre.
6.- La inspección directa de lugares o cosas;
7.- Los informes periciales;
8.- La confesión;
9.- El juramento.

Art. 702.- La admisibilidad de cualquiera de los modos de prueba señalados en el artículo que antecede, queda subordinada a las siguientes condiciones:

1.- Que se trata de un hecho o de un derecho cuya prueba no está sujeta a uno de los modos indicados con exclusión de los demás;
2.- Que su producción se realice en el tiempo y en la forma determinada por este Código.

CAPITULO II

De la Prueba Escrita

Art. 703.- La parte que desee hacer valer como modo de prueba un acta auténtica o privada, actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo, o libros, libretas, registros o papeles de los señalados en el ordinal 3ro. del artículo 701, está obligado a depositarlos en la secretaría del tribuanl de trabajo correspondiente, con un escrito inicial, según lo prescrito en los artículos 668 y 673.

Art. 704.- No obstante lo dispuesto en el artículo que antecede es facultativo para el juez, oídas las partes, autorizar, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de uno o más de dos documentos señalados en dicho artículo.

1.- Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar de hecho esfuerzos razonables para ello y siempre que dicho escrito, o en la declaración depositada con éste, se haya reservado la facultad de solicitar su adminisión en el curso de los procedimientos;

2.- Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconocía la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer. o cuando la fecha de éste fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial.

Art. 705.- La solicitud de autorización indicada en el artículo 703 debe hacerse por escrito que depositará la parte interesada junto con el documento cuya producción pretenda hacer, indicando el hecho o el derecho que se proponga probar con él.

Depto. Imp. de

El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en las cuarentiocho horas subsiguientes comunique por secretaría su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado.

Art. 706.- En las cuarentiocho horas subsiguientes al vencimiento del plazo señalado en la última parte del artículo 704 el juez concederá o negará lo solicitdado. por ordenanza que comunicará al secretario a las partes un día después de su fecha, a más tardar.

La ordenanza que autorice la producción señalarará a cada una de las partes un término no menor de tres días ni mayor de cinco, para que exponga en secretaría verbalmente o por escrito, sus respectivos medios en relación con la nueva producción.

El término señalado a la parte contra quien se haya producido el documento correrá a contar de la notificación de la exposición hecha por la contratia.

Art. 707.- La producción de las actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo se hará siempre mediante copias certificadas por el jefe de la oficina en la cual existan los originales de los mismos.

Las partes podrán hacerse certificar por el Departamento de Trabajo o por la autoridad local que ejerza sus funciones copias del contenido de sus respectivos libros, libretas, registros o papeles que hayan de producir en una contestación, cuando el uso al cual están destinados éstos o alguna disposición legal o reglamentria no permitan depositarlos en la secretaría.

CAPITULO II

Del Testimonio

Art. 708.- La audición de testigos debe efectuarse en la au-

diencia de producción de pruebas.

Sólo pueden ser oídos los que figuren en la lista depositada dos días antes de la audiencia, por lo menos, en la secretría del tribunal, donde podrá cada parte solicitar la copia correspondiente.

En cada lista se enunciarán:

1.- Los nombres, profesión, domicilio, residencia y número de la cédula personal de identidad de cada testigo;

2.- Los nombres, domicilios, profesión del empleador a quien preste servicios, si el testigo es un trabajador, o la clase de negocio a la cual se dedique, si es un patrono, o la declaración de que el testigo no es trabajador ni patrono;

3.- Los hechos sobre los cuales puede declarar el testigo.

Art. 709.- NO puede admitirse testimonio contra el contenido de un acta escrita cuya validez haya sido reconocida o declarada.

El acta cuyas firmas o contenidos no hayan dsido objeto de contestación se trandrá como reconocida.

Art. 710.- Antes de comenzar la audición de los testigos el juez pedirá a las partes que precisen lo que se propongan probar con ella.

Los hechos no contestados, los que tengan relación con la prohibición contenida en el artículo 709, y los que carezcan de pertinencia serán excluídos por el juez, de oficio o a solicitud de parte.

Art. 711.- No pueden declarar como testigos los menores de quince años, salvo cuando se trate de trabajadores.

Sin embargo, el juez puede admitir o disponer que se oiga

Depto. Imp. de C

AGN 58

como simple relato lo que sea del conocimiento de los menores de quince años no trabajadores cuyo discernimiento fuere presumible, en caso de falta o insuficiencia de todo otro elemento de prueba.

Art. 712 - Los testigos declararán por separado y no podran hacer uso de escrito, diagramas o dibujos algunos.

Antes de declarar, cada testigo dirá, a invitación del juez, su nombre, profesión, domicilio y residencia, si es pariente o afín de una de las partes y en que grado, y luego prestará juramento o hará solemne promesa de decir la verdad.

Art. 713.- Serán excluídos como testidos, a solicitud de una de las partes:

1.- El pariente o afín de una de las partes, en línea directa sea cual fuere el grado, y en la colateral hasta el cuarto grado inclusive;

2.- El cónyuge de una de las partes o la persona que lo haya sido.

3.- La persona que viva bajo el mismo techo con una de las partes, a cualquier título que sea;

4.- La persona que sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes en el curso de los dos años anteriores al caso para el cual se requiere su declaración;

5.- La que matenga una actitud notoriamente hostil o de manifiesta enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario;

6.- La que haya estado ligada a una de las partes por algún contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con justa causa o sin ella, en el curso de los seis meses anteriores al caso para el cual se requiere su declaración;

7.- La que haya sido condenada en virtud de una sentencia irrevocable por crimen, o por robo, estafa, abuso de confianza o falso testimonio.

En todo caso, el juez presidente puede admitir la tacha de cualquier testigo siempre que haya grave sospecha de que tiene interés en deponer en favor o en contra de una de las partes.

Art. 714.- La parte interesada en hacer excluir de la audición de un testigo por una de las causas enunciadas en el artículo 713, debe proponer la tacha correspondiente antes de que el testigo preste juramento o haga promesa de decir la verdad.

El juez interrogará al testigo tachado acerca de los hechos en los cuales se funde la causa invocada, y decidirá seguidamente.

Art. 715.- El juez señalará al testigo que no haya sido objeto de tacha o cuya tacha no ha sido admitida, los hechos sobre los cuales habrá de versar su declaración de acuerdo con la indicación que conste en la lista depositada por la parte interesada, y le pedirá que los relate.

Una vez terminada la relación de los hechos, el juez, los vocales y en último término las partes, podrán interrogar al testigo o pedirle explicación a cerca de los hechos comprendidos en su relación o en conexión con ésta, así como de cualquier circunstancia que puedan poner de manifiesto su veracidad o imparcialidad..

Art. 716.- El juez podrá, también, limitar hasta tres el número de testigos que presente cada una de las partes para depositar sobre el mismo hecho, caso en el cual deberá escoger, para su audición, los que señale la parte que los haya requerido.

Art. 717.- En el acta de audiencia debe hacerse constar sumariamente la declaración de cada testigo, así como las preguntas que se le hayan hecho y las respuestas correspondientes.

CAPITULO IV

De la Inspección Directa de Lugares y de Cosas

Art. 718.- Cuando los hechos expuestos por las partes en sus respectivos escritos o en el curso de la audiencia de conciliación resulte útil a la sustanciación de la causa la inspección directa de alguna fábrica, taller o cualquier lugar de trabajo, dependencia o accesorio del mismo o que tenga relación inmediata con la ejecución de contrato de trabajo, el juez podrá ordenar, a solicitud de una de las partes, por insinuación de uno de los vocales o de oficio el traslado dél tribunal a la fábrica, taller o lugar del cual se trata.

Tendrá igual facultad, cuando la utilidad de la inspección resulte de las observaciones y exposiciones que pagan las partes en la audiencia de producción y discusión de pruebas o en las ampliaciones subsiguientes.

Art. 719.- En el caso previsto en la primera parte del artículo 695, el juez podrá disponer que la audiencia de producción y discusión de rpeubas, en su primera etapa o en ambas, tenga lugar en la misma fábrica, taller o lugar objeto de la inspección.

Art. 720.- Cuando la utilidad de la inspección solo se refiera a una o más cosas cuyo desplazamiento es posible con poco o ningún gasto o perjuicio de su propietario y sin interrupción apreciable del trabajo, la inspección podrá hacerse en el local donde se constituya el tribunal.

Art. 721.- La inspección directa podrá ser ordenada en el curso de cualquier audiencia, comprendida la de conciliación, o mediante ordenanza.

En el primer caso, la indicación de lugar, día y hora hecha por el juez, al ordenarla, valdrá citación a las partes presente o debidamente representadas.

Cuando la inspección haya de verificarse en virtud de ordenaza el secretario citará a las partes, para que estén presentes si lo desean.

Se procederá del mismo modo cuando la inespección haya sido ordenada en audiencia, respecto de la parte no compareciente o no representada.

Art. 722.- Entre la fecha de la citación y la de la inspección debe haber un término que permita a las partes estar presentes o hacerse rerpesentar.

En los casos de inspección de lugar ordenada en audiencia el juez podrá disponer que el traslado se efectúe inmediatamente, y siempre que las partes se encuentren presentes o debidamente representadas.

Podrá procederse de igual modo en los casos de inspección de cosas cuyo desplazamiento inmediato es posible, según se prescribe en el artículo 720.

Art. 723.- El secretario redactará acta de toda inspección.

CAPITULO V

De los informes Parciales

Art. 724.- El juez podrá ordenar, a solicitud de parte o de oficio, que se proceda a un examen de peritos, cuando la naturaleza o las circunstancias del litigio exijan concocimientos especiales.

Art. 725.- El examen puede ser ordenado en el curso de una

Depto. Imp. de

AGN 61

audiencia o por ordenanza.

En uno u otro caso el juez debe indicar:

1.- Los nombres de uno ó más peritos;

2.- La facultad de las partes de sutituir por otros o aún por una solo de su eleción, los designados por el juez;

3.- El objeto preciso sobre el cual habrá de versar el exámen;

4.- El día y la hora en que deben prestar juramento los peritos designados o sus sustitutos.

Art. 726.- El secretario enviará copia de la ordenanza a las partes y a los peritos, en las veinticuatro horas de su fecha.

Si el examen es ordenado en el curso de una audiencia el secretario enviará copia del acta a los peritos en el término señalado en este artículo.

En el caso de que las partes hagan uso de la facultad de escoger los peritos en sustitución de los designados por el juez, la más diligente lo comunicará al secretario, en el escrito redactado y firmado por ellas, o por declaración en secretaría, de la cual se redactará acta, que firmaran dichas partes, si saben y pueden hacerlo, con el secretario.

Este enviará copia del escrito o del acta de declaración tanto a los peritos sustituidos como a los sustitutos, en el término indicado en la primera parte del presente Código.

Art. 727.- Las partes que no usen de la facultad de escoger peritos por sí mismas, pueden recusar los designados por el juez, antes de la fecha fijada para el juramento.

Los peritos elegidos por ellas sólo pueden ser recusados cuando la causa de recusación o el concocimiento de su existencia

sean posteriores a la elección.

Art. 728.- Pueden actuar como peritos los mayores de dieciseís años, en el caso de tratarse de trabajadores.

En cualquier otro caso los peritos deben tener no menos de veintun años.

Pueden ser recusados como perito a la persona comprendida en cualesquiera de los casos señalados por el artículo 713.

El perito cuya recusación sea admitida debe ser sutituído por otro designado en la misma sentencia por el juez.

Se procederá de igual modo en los casos de no aceptación de un perito o de qué causas de fuerza mayor le impidan desempeñar sus funciones.

En los casos señalados por los dos párrafos que anteceden las partes conservarán, en cuanto al sustituto, la facultad que les acuerda el ordinal 2do. del artículo 725.

Art. 729.- Los peritos deben prestar juramento ante el juez en el día y la hora indicados.

Cuando su actuación deba realizarse en un municipio distinto del asiento del tribunal, pueden prestar juramento ante el juez de paz del mismo; y si funcionare en él más de uno, ante el que señale el juez, de todo lo cual dará conocimiento oportuno a las partes, para que se encuentra presentes, si lo dessean.

Art. 730.- El acta de juramentación de los peritos indicará la fecha, hora y lugar en que se dará comienzo a las operaciones.

La parte que no comparezca a la prestación del juramento puede tomar conocimiento de la fecha, hora y lugar indicados en el acta, en la secretaría del tribunal ante el cual se haya prestado.

Depto. Imp. d

Art. 731.- Las partes están obligadas a dar a los peritos todas las informaciones que éstos les soliciten, en relación con la materia objeto de su exámen.

Pueden darles, además, las que consideren útiles, aún cuando no les sean solicitadas.

Art. 732.- Las partes, pueden hacerse acompañar de técnicos o personas entendidas cuando asistan a un exámen pericial.

La intervención de estas personas se limitará a ilustrar y aconsejar a la parte a quien acompañen, sin que en caso alguno puedan discutir con los peritos ni tratar de influir en ninguna forma en el resultado de las operaciones que éstos realicen.

Art. 733.- Los peritos redactarán y firmarán un solo informe, en el cual haran constar la opinión de la mayoría y los motivos en que se funde.

Cuando hubiere opiniones distintas, las indicarán con sus motivos, pero sin dar a conocer los nombres de sus respectivos sustentadores.

Art. 734.- El informe será depositado en la Secretaría del Tribunal, acompañado de las copias correspondientes y de la del juramento cuando haya prestado ante un juez de paz, en el término de quince días a contar del que siga al juramento.

Este término puede ser aumentado por el juez en casos justificados a solicitud de los peritos.

De la Comparecencia

Art. 735 - El juez podrá ordenar la comparecencia personal de las partes en cualquier estado de la causa, sea de oficio o a solicitud de una de ellas.

Art. 736.- La ordenanza de comparecencia personal indicará

el día, hora y lugar en que debe verificarse y dispondrá la citación de las partes tres días por lo menos, antes de la fecha fijada para la audiencia.

Cuando la comparecencia es ordenada en el curso de una audiencia, las partes presentes o debidamente representadas se tendrán como citadas.

La comparecencia de las asociaciones de empleadores o de trabajadores se hará por medio de sus representantes; la de las demás personas morales, por sus respectivos gerentes o administradores.

En ningun caso podrá ordenar la comparecencia de una asociación y otra persona moral cuyo representante, gerente o administrador no tenga concocimiento personal de los hechos controvertidos.

Art. 737.- La solicitud de comparecencia personal hecha por una de las partes vale como promesa suya de comparecer personalmente.

Art. 738.- El día de la audiencia la parte que haya solicitado la comparecencia indicará al juez, en forma concreta, los hechos sobre los cuales desea que se interrogue a la otra.

Esta última puede luego de haber respondido al interrogatorio, solicitar que se interrogue a la primera sobre los mismos hechos o sobre otros que tengan relación con las cuestiones de hecho o de derecho de discusión.

Art. 739.- El Juez podrá negarse a transmitir a una de las partes las preguntas sugeridas por la otra:

1.- Cuando se trate de hechos no concluyentes o no pertinentes.

2.- Cuando las preguntas mismas o sus respuestas puedan referirse a hechos o circunstancias que ataquen el honor o la consideración de la parte interrogada, de su cónyuge, o de

AGN 63

uno de sus parientes o afines más próximos.

Art. 740.- Una parte puede negarse a contestar una pregunta:

1.- En el caso previsto en el ordinal 2do. del artículo que antecede.
2.- Cuando se trate de hechos extraños al proceso.
3.- Cuando la pregunta tenga relación con procedimientos o métodos de trabajo, descubrimientos o invenciones cuyo secreto no desee revelar la parte interrogada y tenga derecho a ello.

Art. 741.- La falta de comparecencia o la negativa a contestar una de las partes, sin causa justificada, puede ser admitida como presunción contra ella.

Art. 742 - El acta del interrogatorio enunciará sumariamente las preguntas hechas por el juez, requeridas o no por las partes, y sus respectivas contestaciones.

Será redactada en la misma audiencia y leída allí mismo a las partes,quienes manifestarán su conformidad o reparos y firmarán, si saben y quieren hacerlo, con el juez, los vocales y el secretario

De todo esto se dará constancia al final del acta.

CAPITULO VII

Del Juramento

Art. 743.- El juramento sólo puede ser deferido o referido en audiencia.

SECCION PRIMERA

Del Juramento decisorio

Art. 744.- En los procedimientos relativos a los conflictos

jurídicos, cualquiera de las partes podrá deferir a la otra el juramento decisorio, sobre uno o más hechos concretos personales a la última, en los casos de ausencia de cualquier otro modo de prueba útil.

El litigante a quien le sea deferido el juramento puede a su vez referirlo a su adversario.

Se tendrá como probado todo hecho sobre el cual se defiera el juramento, cuando la parte a quien sea deferido se niegue a prestarlo o a referirlo, sin causa justificada.

Deberá sucumbir en sus pretensiones la parte que se negare a prestar el juramento que le haya sido referido.

SECCION SEGUNDA

Del Juramento Supletorio

Art. 745.- Sólo puede deferirse de oficio el juramento en el curso de hechos cuya prueba sea incompleta.

El juramento deferido de oficio no puede ser referido.

TITULO IV

De los Incidentes de Procedimiento

CAPITULO I

De las excepciones de inadmisión de la Acción

Art. 746.- Las excepciones deducidas de la prescripciôn extintiva, de la adquiescencia válida, de la falta de calidad o de interés, de la falta de registro en el caso de las asociaciones de carácter laboral, de la cosa juzgada o de cualquier otro medio que sin contradecir el fondo de la acción le hagan definitivamente inadmisible, pueden proponerde en cualquier estado de causa.

Depto. Imp. de

CAPITULO II

De las excepciones de declinatoria

Art. 747.- La declinatoria por causa de incompetencia en razón de la materia puede ser solicitada en todo estado de causa por cualquiera de las partes.

Si ninguna de éstas la solicitare, el juez la ordenará de oficio.

Art. 748.- La declinatoria por causa de incompetencia territorial de litis pendencia o de conexidad sólo puede ser ordenada a solicitud de la parte demandada, antes de la producción y discusión de las pruebas.

Art. 749.- La excepción de declinatoria se juzgará con lo principal.

CAPITULO III

De las Excepciones de Nulidad

Art. 750.- Será declarada nula toda diligencia o actuación verificada antes de la expiración del plazo legal que deba procederle o después de expirado aquel en el cual haya debido ser verificada.

1.- Cuando la inobservancia del plazo perjudique el derecho de defensa de una de las partes o derecho consagrados por este Código con carácter de órden público;

2.- Cuando impida o dificulte la aplicación de este Código o de los reglamentos de trabajo.

También será declarada nula toda diligencia o actuación practicadas por terceros en nombre de cualquiera de las partes en violación de lo prescrito por el artículo 661 relativo al mandato.

Art. 751.- En los casos previstos por este capítulo la nulidad puede ser pronunciada, aún de oficio, en cualquier estado de causa.

CAPITULO IV

De las Excepciones de Irregularidad de Forma

Art. 752 - La parte que tenga interés en que se ordene la nueva redacción o corrección de un acta viciada, en los casos de omisión de una mención substancial, de mención incompleta, ambigua u oscura, puede solicitarlo por escrito dirigida al juez, u oralmente en audiencia, antes de toda discusión.

Art. 753.- Cuando la solicitud se haga en audiencia y el acta emane de la parte adversa; ésta puede obtemperar inmediatamente, dictando en la misma audiencia la nueva redacción o la corrección del acta o de la parte del acta señalada como irregular, o prometiendo hacerlo en el curso de los tres días siguientes.

En el primer caso, la audiencia podrá continuar, si la parte que propuso la excepción no tuviere interés evidente de oponerse.

Cuando hubiere oposición legítima de la parte que haya propuesto la excepción, o cuando la nueva redacción o corrección del acta irregular hubiera de hacerse después de la audiencia el juez ordenará la suspensión de ésta y fijará día y hora para continuarla.

Art. 754.- En todos los casos de nueva redacción de corrección de actas señaladas como comienzo de un plazo para una diligencia o actuación, dicho plazo comenzará a contar de la fecha de la nueva redacción o de la corrección de las mismas.

Art. 755.- El juez puede ordenar de oficio, antes de toda discusión, la nueva redacción o la corrección del acta que a juicio suyo, se haya omitido una mención sustancial, o que contenga mencion incompleta, ambigua u oscura.

n Depto. Imp. de

AGN 64

La ordenanza que disponga la nueva redacción o la corrección del acta, acordará un plazo de tres días para su ejecución.

Se procederá del mismo modo cuando ordene la nueva redacción o la corrección en audiencia, salvo el caso previsto en la primera parte del artículo 752.

TITULO V

De la Recusación

Art. 756.- Caulquiera de los miembros de un juzgado de trabajo puede ser recusado:

1.- Cuando tenga algún interés personal en el asunto, o cuando lo tenga su cónyuge o quien lo hubiese sido, o algún pariente o afín en línea directa o pariente en linea colateral hasta el cuarto grado inclusive.

2.- Cuando viva con una de las partes bajo el mismo techo, a cualquier título que sea;

3.- Cuando haya opinado sobre el asunto;

4.- Cuando sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes en el curso de los dos años anteriores, o cuando la sostenga o la hubieres sostenido en igual término con uno de sus parientes o afines de segundo grado en línea directa.

5.- Cuando mantenga una actitud notoriamente hostil o de manifiesta enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario.

Cualquiera de los vocales puede ser recusado, además, cuando haya estado ligado a una de las partes por algún contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con justa causa o sin ella, en el curso de los seis meses anteriores a la introduc-

ción de la demanda de que se trata.

Art. 757.- El miembro de un juzgado de trabajo que se encuentre en uno de los casos de recusación enumerados en el artículo 734, debe hacerlo a los demás y solicitar su exclusión de quien deba acordarla.

Puede solicitar, además, cuando circunstancias particulares, que no está obligado a revelar, no le permitan actuar con plena independencia e imparcialidad.

Art. 758.- La recusación debe ser solicitada en escrito depositado en la secretaría del tribunal amparado del asunto, antes de que éste se enuentre en estado de ser juzgado.

También puede ser solicitado pro declaración verbal en la secretaría.

De esta declaración se levantará acta que firmará la parte recusante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo, con el secretario..

Art. 759.- El secretario dará copia del escrito o del acta del miembro recusado, en las veinte y cuatro horas siguientes al depósito o la declaración para que admita o niegue los hechos señalados como causa de la recusación.

El miembro recusado admitirá o negará estos hechos, en escrtio o por declaración en secretaría, en las cuarentiocho horas de la entrega de la copia mencionada en el presente artículo.

La contestación del miembro recusado debe estar sumariamente motivada cuando niegue los hechos alegados por la parte recusante.

En este caso, el secretario enviará el expediente a la corte de

Depto. Imp. de

AGN 65

trabajo en las cuarenta y ocho horas subsiguientes al depósito de la contestación o a la declaración del miembro recusado.

Art. 760.- La recusación será decidida por la corte de trabajo en los cinco días de la recepción del expediente.

La decisión pronunciada al respecto no será susceptible de ningún recurso..

TITULO VI

De la Intervención

CAPITULO I

De la Intervención Voluntaria

Art. 761.- El tercero que tenga interés legítimo en un conflicto de trabajo puede intervenir en él como parte.

Art. 762.- La intervención se iniciará mediante escrito depositado en la secretaría del tribunal, con los documentos que justifiquen el interés de la parte intervieninte y los que sirvan de base a sus pretensiones, si los hubieren.

El escrito inicial debe contener:

1.- La designación del tribunal al cual se dirija;

2.- Los nombres, profesión, domicilio y menciones relativas a la cédula personal de identidad de la parte interviniente, y la indicación precisa de un domicilioo de elección en el mismo lugar donde tenga su asiento el tribunal.

3.- Los nombres, profesión y domicilio real respectivos del demandante y demandado;

4.- El interés legítimo que se alegue para intervenir.

5.- El objeto de la intervención y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde..

6.- La fecha del escrito y la firma del tercero interviniente o la de su mandatario.

Art. 763.- En ningún caso será admisible la intervención después de celebrada la audiencia de producción y discusión de pruebas.

Art. 764.- La intervención no detendrá el curso regular de los procedimientos; pero podrá prolongarlo en cuanto fuere necesario o de la parte que requiere la intervención de un tercero, según se prescribe en el capítulo siguiente.

Art. 765.- Cuando el propio interés de la parte interviniente no sea contratio al de una de las partes principales, las actuaciones y diligencias de la primera se ejecutarán en los plazos señalados por este código a dicha parte.

En el caso contrario, la parte interviniente, gozará de plazos igaules a los acordados a las partes principales, pero sus actuaciones y diligencias deberán ser ejecutadas antes que las de éstas.

CAPITULO II

De la Intervención Forzosa

Art. 766.- Cualesquiera de las partes puede requerir la intervneción de un tercero'

Art. 767.- La parte que tenga interés en requerir la intervención se ceñirá a las reglas prescritas para la demanda introduc-

AGN 67

tiva de la acción.

Art. 768.- La intervención y la demanda principal se decidirán por una misma sentencia.

TITULO VII

Del Procedimiento Sumario

Art. 769.- El procedimiento establecido en este capítulo sólo se aplica en las materias enumeradas en el último párrafo del artículo 747.

Art. 770.- La parte que pretenda exigir el cumplimiento de un pacto colectivo o de un laudo sobre condiciones de trabajo, o el pago de daños y perjuicios a falta de dicho cumplimiento, debe hacerlo mediante demanda escrita dirigida al juez del tribunal competente o por declaración en la secretaría de dicho tribunal.

Art. 771.- El escrito de demanda o la declaración que la contenga expresará:

1.- Los nombres, domicilio y demás menciones necesarias para la identificación de la demandante y de la demandada, así como el último domicilio elegido por una y otra en el pacto colectivo o en los procedimientos de arbitraje, y el que elija la primera si se propone cambiarlo;

2.- La fecha del pacto o del laudo, cuyo cumplimineto se persigue y la fecha y el número de su registro en la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo.

3.- Los daños y perjuicios reclamados, en caso de persistencia en el incumplimiento del pacto o del laudo, con las bases del avalúo de los mismos;

4.- La fecha del escrito de demanda o de la declaración y la firma de la parte, si se trata de demanda escrita.

Art. 772.- En la venticuatro horas de la entrega del escrito o de la fecha de la declaración, el juez, autorizará la notificación de la demanda a la parte demandada y su citación para la audiencia que fije en el mismo auto.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia mediará un término de no menos de un día franco.

Art. 773.- La notificación de la demanda y la citación se practicará conforme a lo prescrito en el artículo 643.

Art. 774.- El día y hora fijados para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública, con asistencia del secretario, el primero declarará constituído el juzgado en sus atribuciones de conciliación y juicio y pedirá a las partes que expongan, sin discutirles, sus respectivas pretensiones.

Art. 775.- Oídas las partes, se procederá de acuerdo con lo establecido en los artículos 676, 677 y 678.

Transcurrido un tiempo razonable sin que se logra la conciliación de las partes, el juez ofrecerá la palabra a éstas para la discusión del caso y les pedirá que depositen en secretaría sus respectivas conclusiones motivadas.

Art. 776.- La sentencia será pronunciada en los ocho días subsiguientes a la discusión, salvo el caso de que la sustanciación del asunto exija alguna medida de instrucción o la celebración de nueva audiencia.

En dicho caso, el término correrá un día después de la ejecución de la medida ordenada o de la celebración de la nueva audienca.

Se delcaran comunes a la presente materia los artículos 658,

Depto. Imp. de

657, 658, 660, 661 y 762.

Art. 777.- L a apelación de las sentencias pronunciadas en materia sumaria debe interponerse en los diez días de su notificación, en la forma establecida para la materia ordinaria.

La sustanciación y el juicio del recurso y la notificación de la sentencia se practicarán conforme a lo prescrito en el presente Título.

TITULO VIII

De los Recursos

CAPITULO I

De la Apelación

SECCION PRIMERA

Disposiciones Generales

Art. 778.- Puede ser impugnada mediante recursos de apelación toda sentencia dictada por un juzgado de trabajo en materia de conflictos jurídicos con excepción:

1.- De las relativas a demandas cuya cuantía sea inferior a cincuenta pesos;

2.- De las que este Código declare no susceptibles de dicho recurso.

Las sentencias que decidan sobre competencia son apelables en todos los casos

Art. 779.- Solo puede interponer recurso de apelación contra una sentencia quien ha figurado en ella como parte.

SECCION SEGUNDA

Del procedimiento preliminar

Art. 780.- La apelación debe ser interpuesta mediante escrito depositado en la secretaría del tribunal que haya dictado la sentencia en el término de un mes a contar de su notificación.

Art. 781.- También puede ser interpuesto por declaración de la parte o de su mandatario en la secretaría.

En este último caso, el secretario redactará acta de la declaración, la cual firmará con él la parte apelante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.

Art. 782.- El escrito de apelación debe contener:

1.- Los nombres, profesión y domicilio real de apelante, las enunciaciones legales relativas a su cédula personal de identidad y la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar donde tenga su asiento la corte de trabajo ante la cual se recurra;

2.- La fecha de la sentencia contra la cual se apela y los nombres, profesión y domicilio real de las personas que hayan figurado como partes de la misma;

3.- El objeto de la apelación y una exposición sumaria de los medios de hechos y de derecho en los cuales se funde;

4.- La fecha del escrito y la firma del apelante o la de su mandatario.

Art. 783.- En el caso de que la apelaciôn se haga por declaración en secretaría, debe contener las enunciaciones señala-

AGN 68

AGN 69

das en los tres primeros ordinales del artículo 781.

Art. 784.- En los primeros cinco días que sigan al depósito del escrito o a la declaración, el secretario enviará copia a la parte adversa, y remitirá el expediente completo y un inventario en duplicado de sus piezas al Secretario de la Corte, quien en los tres días de su recibo devolverá firmado por él, uno de los duplicados al secretario remitente.

Art. 785.- En el curso de los diez días que sigan a la notificacion del escrito o del acta, hecha por el secretario en la forma indicada en el artículo 783, la parte intimada debe depositar en la secretaría de la corte su escrito de defensa, el cual expresará:

1.- Los nombres, profesión y domicilio real de dicha parte, las enunciaciones relativas a su cédula personal de identidad y la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar en donde tenga su asiento la corte.

2.- La fecha de la notificación del escrito de apelación o del acta de declaración;

3.- Los medios de hecho y de derecho que la intimada oponga a los de la apelante, así como los suyos propios en el caso de que se constituya apelante incidental y sus pedimentos;

4.- La fecha del escrito y la firma de la intimada o la de su mandatario.

Art. 786.- La defensa puede ser producida por declaración en secretaría, caso en el cual el secretario redactará acta con expresión de las enunciaciones señaladas en los tres primeros ordinales del artículo 783, la cual firmará la intimada o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.

Art. 787.- El escrito o el acta serán notificados por el secretario a la apelante en las cuarenta y ocho horas del depósito

o de la declaración.

En el mismo término pasará el secretario todo el expediente de la corte.

Art. 788.- El juez presidente fijará día y hora para conocer del recurso, en las cuarenta y ocho horas de haber sido pagado el expediente a la corte.

Art. 789.- El secretario remitirá a las partes sendas copias de la ordenanza en las veinticuatro horas de su fecha, dirigidas a los domicilios respectivamente elegidos en sus escritos.

Estas notificaciones valdrán citación a las partes para la audiencia señalada en la ordenanza.

Art. 790.- Puede admitirse la producción de nuevos documentos en los casos previstos por el artículo.

La solicitud de autorización se depositará en la secretaría de la corte con los documentos cuya producción se pretenda hacer, ocho días antes, por lo menos, del fijado en la audiencia.

Art. 791.- Depositada la solicitud, se procederá conforme a lo dispuesto en la última parte del artículo 704 y en la primera del artículo 705.

SECCION TERCERA

De la Audiencia

Art. 792.- El día y hora fijados se reunirá la corte en audiencia pública.

El presidente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si en el tiempo transcurrido después de la apelación ha intervenido algún avenimiento entre ellas, y para que, en caso

contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la discusión del recurso.

Art. 793.-Se declara común a esta materia lo prescrito en la primera parte del artículo 685.

Art. 794.- Transcurrido el tiempo suficiente, a juicio del presidente, sin que se haya logrado conciliación de las partes, dicho funcionario dará por terminada la tentativa final de conciliación y ofrecerá la palabra a las partes para la discusión del recurso.

Art. 795.- El presidente puede declarar terminada la discusión cuando la corte se considere suficientemente edificada.

En el curso de la discusión, o al finalizar ésta, los jueces podrán solicitar de las partes o de una de ellas, informaciones adicionales o aclaraciones sobre hechos, alegaciones de derecho o situaciones relativas al caso discutido.

Art. 796.- Agotados los turnos, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 689.

SECCION CUARTA

De la Sentencia

Art. 797.- Se declara aplicable a la materia de esta sección lo dispuesto en los artículos 691 al 699 ambos inclusive, con las modificaciones que siguen:

1.- El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un més, a contar de la expiración del tiempo señalado a las partes para presentar sus escritos de apelación, salvo lo dispuesto en el artículo 694.

2.- La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que éste designe en cada caso.

CAPITULO II

De la Casación

SECCION PRIMERA

Disposiciones Generales

Art. 798.- Salvo lo establecido de otro modo en este capítulo, son aplicables a la presente materia las disposiciones de la ley sobre procedimientos de casación.

SECCION SEGUNDA

Del Procedimiento

Art. 799.- El recurso de casación se interpondrá mediante escrito dirigido a la Suprema Corte de Justicia y depositado en la secretaría del tribunal que haya dictado la sentencia, acompañado de los documentos, si los hubiere.

Art. 800.- No será admisible el recurso después de un mes, a contar de la notificación de la sentencia.

Art. 801.- El escrito enunciará:

1.- Los nombres, profesión y domicilio real de la parte recurrente; las menciones relativas a su cédula personal de identidad; la designación del abogado que lo representará, y la indicación del domicilio del mismo, que deberá estar situado permanente o de modo accidental y para los efectos del caso, en la capital de la República, y en el cual se reputará de pleno derecho que el intimante hace elección de domicilio, a menos que en el mismo escrito se hiciere constar otra elección, que no podrá ser fuera de dicha ciudad;

2.- La designación del tribunal que haya pronunciado la sentencia contra la cual se recurre, y la fecha de ésta;

AGN 71

3.- Los nombres y domicilios reales de las personas que hayan figurado como partes en la sentencia impugnada;

4.- Los medios en los cuales se funde el recurso y las conclusiones;

5.- La fecha del escrito y la firma del abogado de la parte recurrente.

Art. 802.- En los cinco días que siga al depósito del el secretario enviará copia de éste a la parte adversa y remitirá el expediente completo y un inventario en duplicado de las piezas del mismo al secretario de la Suprema Corte de Justicia quien en los tres días de su recibo devolverá, firmado por él, uno de los duplicados al secretario remitente.

Art. 803.- En los quince días de la notificación del escrito introductivo, deberá la parte intimada depositar en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia su escrito de defensa; con constitución de abogado y designación de domicilio según lo prescrito por el ordinal Iro. del artículo 801.

El secretario de la Suprema Corte de Justicia notificará este escrito a la parte recurrente en los tres días de su depósito.

Art. 804.- Vencido el término de quince días señalado en el artículo 803, o hecho el depósito del escrito de la parte intimada en curso del mismo, el secretario pasará el expediente al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, quien fijará la audiencia correspondiente mediante auto, sin previo relato ni dictamen del Procurador General de la República.

Art. 805.- La Suprema Corte de Justicia debe fallar dentro de los treinta días de haberse celebrado la audiencia.

Su sentencia se ajustará a lo prescrito por los artículos 23 y 24 de la ley sobre procedimiento de casación.

Art. 806.- En los cinco días que sigan al de la fecha de la sentencia, el secretario de la Suprema Corte de Justicia remitirá copia certificada a la secretaría del tribunal que haya pronunciado la sentencia recurrida, si ésta ha sido casada.

En igual término remitirá el expediente a la secretaría del tribunal de envío o a la de aquel del cual procede la recurrida si ésta no ha sido casa.

CAPITULO III

De la Tercería

Art. 807 - El tercero cuyos derechos sean perjudicados por una sentencia, puede intentar contra éste recurso de tercería.

Pueden intentarlo además:

1.- El causahabiente de una de las partes, cuando sea víctima de un fraude;

2.- El acreedor quirografario, en el caso previsto en el ordinal que antecede, o cuando pueda hacer valer algún medio de defensa no invocado por su deudor.

Art. 808.- La tercería principal debe ser intentada ante el tribunal que haya pronunciado la sentencia.

La incidental se promoverá ante el tribunal que conozca de lo principal, si éste es de grado igual o superior al que pronunció la sentencia.

Art. 809.- La tercería principal se intentará, sustanciará y juzgará como cualquier acción principal relativa a un conflicto jurídico.

La incidental puede ser promovida por escrito depositado en la secretaría del tribunal o por declaración de la parte o de su

n Depto. Imp. de

mandatario, debiendo contener, en cualquier caso, las enunciaciones señaladas en el artículo 669.

Art. 810.- En los casos de tercería principal, el tribunal puede suspender la ejecución de la sentencia objeto de dicho recurso.

En los casos de tercería incidental puede suspender el curso de los procedimientos sobre lo principal.

Art. 811.- El tribunal que admita la tercería retractará o reformará la sentencia en todo cuanto perjudique los derechos del tercero que la hubiere intentado.

En caso de inadmisión, puede, por la misma sentencia, condenar al tercero al pago de daños y perjuicios en favor de la parte que resulte perjudicada, si se establece que aquél intentó o promovió el recurso de mala fe o como consecuencia de un error grosero.

Puede tambiên declarar solidariamente obligada el pago de esos daños y perjuicios a la parte a quien el tercero hubiese intentado favorecer con su recurso, si se establece en cualquier forma la existencia de algún acuerdo entre ambos.

TITULO IX

De algunos procedimientos especiales

CAPITULO I

De los Ofrecimientos Reales y de la Consignación

Art. 812.- Todo empleador o trabajador que desee liberarse de la obligación de pagar una suma de dinero que provenga de contratos de trabajo o de pactos colectivos o haya sido contraída en ocasión de la ejecución de los mismos, puede con-

signarla en la colecturía de Rentas Internas correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el acreedor, previo ofrecimiento real de pago no aceptado por el último.

Art. 813.- El ofrecimiento, la consignación y sus efectos, se regirán por el derecho común.

Art. 814.- La demanda en validez o en nulidad de los ofrecimientos o de la consignación se introducirá ante el juzgado de trabajo correspondiente, y se sustanciará y fallará según las reglas establecidas para la materia sumaria.

CAPITULO II

Del Desalojo de Viviendas

Art. 815,- Los trabajadores que al vencimiento del término señalado en el ordinal 11, del artículo 53 no hayan entregado las viviendas del patrono, ocupadas por ellos en virtud de un contrato de trabajo ya terminado, pueden ser expulsados por sentencia del juzgado de trabajo competente a instancia del patrono.

Art. 816.- La demanda en desalojo se iniciará, sustanciará y fallará conforme a las reglas prescritas para la materia sumaria.

CAPITULO III

De la Calificación de las Huelgas y los Paros

Art. 817.- En los casos de huelga o paro declarados después de cumplidas las prescripciones del artículo 547 sobre huelgas, del artículo 558 sobre paros, la corte de trabajo competente para la calificación de la huelga o del paro, queda amparada de la instancia correspondiente, por el auto que dicte el presidente de dicha corte dentro de las 24 horas de habersele solicitado, o los cinco (5) días de haber conocido la exis-

AGN 72

tencia de la huelga o paro, por medio del cual ordenará la citación de las partes ante la corte para que ésta proceda a la calificación de la huelga o del paro.

Cuando el presidente actúe en virtud de solicitud, esta deberá acompañarse de la prueba de que la parte que ha declarado la huelga o el paro ha cumplido con lo prescrito por los artículos 547 y 558 de este Código.

Art. 818.- La notificación del auto indicado en el artículo anterior la hará el secretario de la corte dentro de las 48 horas de su fecha y valdrá citación para la audiencia fijada en el mismo. Entre la fecha de la notificación mencionada en este artículo y de la audiencia, mediará no menos de un día franco.

Art. 819.- El día y hora fijados en el auto mencionado en el artículo 563, la corte se reunirá en audiencia pública.

El presidente ofrecerá la palabra a las partes para que hagan la exposición del caso y produzcan los medios y pruebas tendientes a justificar la calificación de la huelga o del paro.

La parte que haya declarado la huelga o el paro será la primera en el uso de la palabra.

Se declara común el procedimiento de calificación, lo prescrito en el artículo 793.

Art. 820.- La corte pronunciará sentencia dentro de los cinco días subsiguientes a la fecha en que término la audiencia.

La sentencia de calificación se notificará a las partes en las cuarenta y ocho horas de su fecha y no estará sujeta a ningún recurso.

Art. 821.- En caso de huelga o paro declarados legales se

seguirá el procedimiento establecido en el artículo 526 de este Código.

Art. 822.- En los casos de huelgas o paros declarados en violación de lo prescrito por los artículos 545,547 y 558 la corte de trabajo competente para su calificación puede proceder a ésta, a solicitud de parte o de la Secretaría de Estado de Trabajo, y aún de oficio dentro de los cinco días de conocer la existencia de la huelga o del paro.

Cuando actúe en virtud de solicitud, bastará que el solicitante afirma la existencia del estado de huelga o paro.

TITULO X

De la Prescripción de las Acciones

Art. 823.- Las acciones correspondientes a los derechos regulados por este Código, derivado de las relaciones entre empleadores y trabajadores y las acciones entre los trabajadores entre sí prescriben en el término de un año.

Art. 824.- El término señalado para la prescripción comienza en cualquier caso un día después de la fecha en que la acción pueda ser ejercida.

ART. 825.- Se aplican a la presente materia las causas de interrupción del derecho común.

TITULO XI

De la Aplicación del Derecho Común en Materia de Organización Judicial, Competencia y Procedimiento

Art. 826.- Son comunes a los tribunales de trabajo, en cuanto sean compatibles con la organización y competencia de éstos, las disposiciones de los artículos 1ro al 10, 13 al 18, 22 y

AGN 74

nocimiento de las infracciones penales previstas en este Código.

En los casos de infracción conexas a litigios en curso ante los tribunales de trabajo, la acción pública queda sobreseída hasta que dichos tribunales decidan definitivamente.

La disposición que antecede es aplicable a los casos de conflictos de trabajo sometidos a conciliación arbitraje.

Las persecuciones y procedimientos penales en curso ante los tribunales ordinarios quedarán sobreseídos al iniciarse cualquier demanda ante los tribunales de trabajo o al promoverse cualquier conflicto colectivo de trabajo, que deban ser resueltos de acuerdo con las disposiciones del LIBRO QUINTO del presente Código, hasta que recaiga solución definitiva.

LIBRO SEXTO

TITULO I

De la Responsabilidad y las Sanciones

Art. 834.- Los empleadores, los trabajadores y los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo, son responsables civilmente de los actos que realicen en violación, de las sanciones penales o disciplinarias que les sean aplicables.

Art. 835.- La responsabilidad civil de las personas mencionadas en el artículo 833 está regida por el derecho civil, salvo disposición contraria del presente Código.

Compete a los tribunales de trabajo conocer de las acciones de esta especie cuando sean promovidas contra empleadores, trabajadores o empleados de dichos tribunales.

24, todos inclusive, de la ley de organización judicial, así como las de los capítulos III, IV, X, XX, XXII y XXIII de la misma ley.

Art. 827.- Son asimismo comunes a los tribunales de trabajo, en las circusntancias señaladas en el artículo 825, las disposiciones del Código de procedimiento civil relativas a la verificación de escritura; la falsedad como incidente civil; la designación de jueces; la declinatoria por causa de parentesco o afinidad; las acciones en responsabilidad civil contra los jueces; y la liquidación de daños y perjuicios.

Art. 828.- Se aplican a los tribunales de trabajo con carácter supletorio, las disposicones del Código de procedimiento civil sobre las audiencias, su publicidad y policía y las disposiciones generales establecidas en el TITULO UNICO de la SEGUNDA PARTE de dicho Código.

Art. 829.- En las materias enumeradas en los artículos 826 y 827 los procedimientos se adaptarán a la organización y competencia de los tribunales de trabajo y el propósito de celeridad tenido en cuenta al reglamentar el procedimiento ante dichos tribunales.

Art. 830.- De toda sentencia sobre falsedad incidental se remitirá copia al Procurador General de la República en los tres días que subsigan al de su pronunciamiento.

Art. 831.- En ningún caso optará lo decidido por los tribunales de trabajo, en la materia mencionada en el artículo anterior, para la persecución y juicio de carácter penal que pueda ser procedente.

Art. 832.- La ejecución por vía de embargo de las sentencias de los tribunales de trabajo competente a los tribunales ordinarios.

Art. 833.- Compete también a los tribuanles ordinarios el co-

Compete el conocimiento de ellas a los tribunales ordinarios cuando sean promovidas contra funcionarios o empleados de la Secretaría de Trabajo.

TITULO II

De las Sanciones

Art.- 836.- Las sanciones por violación de las disposiciones de este Código, pueden ser penales o disciplinarias.

Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores.

Las sanciones disciplinarias se aplican a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo.

Art. 837.- La aplicación de las sanciones penales que establece este Código y los reglamentos dictados o que dictare el poder Ejecutivo en materia de trabajo, está a cargo de los Juzgados de Paz.

Sus decisiones al respecto son siempre impugnables por la apelación.

Las violaciones a los reglamentos dictados por el Poder Ejecutivo en materia de trabajo, serán castigadas con multa de veinte y cinco a trescientos pesos, según la gravedad del caso.

Art. 838.- Están sujetos a sanciones disciplinarias las faltas cometidas en relación con la aplicación de este Código por los funcionarios y empleados mencionados en el artículo 835, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

1.- Que la falta concierna a una actuación legal o reglamentaria que deba ser realizada administrativamente;

2.- Que la actuación de que se trate esté encomendado al funcionario o empleado por disposición legal, reglamentaria o de carácter interno;

3.- Que no haya causa justificada en favor del funcionario o empleado.

Art. 839.- Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo son aplicables por el Secretario del ramo.

Están sujetas a recurso ante el Presidente de la República.

Art. 840.- Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de los tribunales de trabajo son aplicadas a los jueces de éstos.

No están sujetas a ningún recurso.

Art. 841.- Las sanciones disciplinarias son las siguientes:

1.- Amonestación en privado;
2.- Amonestación ante el personal;
3.- Multa que no puede ser mayor de veinte y cinco por ciento del sueldo mensual del funcionario o empleado;
4.- Suspensión temporal del funcionario o empleado, sin disfrute de sueldo, hasta por un mes, con el pago del 50 o/o del salario;
5.- Destitución.

Esta última sanción sólo puede imponerla el Presidente de la República.

Art. 842.- Están sujetos a las sanciones penales las violaciones siguientes:

1.- Violación de los artículos: 44, 52, 54, 62, 64, 75, 82, 165 al 191 y 213 al 231, 232, 243, del 244 al 257 y del 466 al 631, con multa de diez a doscientos pesos.

AGN 75

2.- Violación de los artículos 107 al 127, con multa de veinte pesos a quinientos pesos y con el doble de la pena en caso de reincidencia;

3.- Violación de los artículos del 119 al 136, del 150 al 164, del 192 y 193, del 274 al 315, del 319 al 398, del 531 al 551, con multa de treinta a quinientos pesos;

4.- Violación a los artículos 138 y 139, del 140 al 149, con multa de diez pesos a cien pesos;

5.- Violación a los artículos del 260 al 279, con diez pesos de multa;

6,- Violación de los artículo 399 al 458, con multa de diez a quinientos pesos;

7.- Las violaciones no previstas anteriormente estarán sancionadas con multa de cinco a doscientos pesos.

Art. 843.- La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en el artículo 819 prescribe al año.

LIBRO SEPTIMO

Disposiciones Finales

Art. 844.- El empleador es responsable civilmente de los daños sufridos por el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo.

Art. 845.- Accidente de trabajo es toda lesión corporal, permanente o transitoria, que sufra el trabajador en ocasión de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta.

Art. 846.- Para que exista la responsabilidad por causa de accidente de trabajo no es necesario que sea imputable al empleador culpa, negligencia o imprudencia.

AGN 76

Art. 847.- Todas las materias relativas a los accidentes de trabajo están regidas por leyes especiales.

Art. 848.- Están liberados de impuestos y derechos de toda naturaleza:

1.- Los contratos, pactos colectivos y reglamentos de trabajo;

2.- Las actas constitutivas de sindicatos, federaciones y confederaciones.

3.- Las actas y documentos relacionados con el procedimiento administrativo y judicial en materia de trabajo;

Art. 849.- No será indispensable el ministerio de abogado en las juridicciones de los tribunales de trabajo, y las partes podrán comparecer personalmente o por mediación de apoderados especiales.

Art. 850.- Quedan derogadas todas las leyes relativas a materias que son tratadas en el presente Código y que les sean contrarias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 851.- Mientras no estén funcionando los tribunales de trabajo creados por el presente Código, los procedimientos en caso de litigio seguirán siendo regidos por los artículos del 45 al 62, bis, inclusive, de la Ley Número 603 sobre Contratos de Trabajo.

Durante ese lapso las atribuciones conferidas a las Cortes de Trabajo, para la solución de los conflictos colectivos, estarán a cargo de las Cortes de Apelación.

Art. 852.- Las prescripciones y caducidades que estén en curso al entrar en vigor el presente Código, se regirán por los artículos 823 al 825.

BIBLIOGRAFIA

Código Internacional del Trabajo....OIT
Código de Trabajo de la República de Panamá
Código de Trabajo de la República Dominicana
Nueva Ley Federal de Trabajo de México
El Código Sustantivo de Trabajo de Colombia
Leyes de Trabajo de los Estados Unidos de Venezuela
Estudios y Proyectos de ls Secretaría de Estado de Trabajo de la República Dominicana, en materia de Trabajo
El Derecho del Trabajo.....Dr. Rafael Caldera
Principales Contratos Colectivos de Trabajo firmados en República Dominicana.
Resoluciones de Congresos de Trabajadores Dominicanos auspiciados por la CASC.
Ley No. 1896 sobre Seguro Social en la República
Ley No. 385 sobre Accidentes del Trabajo en la República Dominicana
Conclusiones del VIII Congreso Nacional de Trabajadores Dominicanos, organizado por la CASC.
63 Convenios Colectivos, firmados entre Sindicatos de Trabajadores y empresarios de la República Dominicana, principalmente asesorados por la CASC
Juridisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, sobre el concepto de salario
Análisis de otras publicaciones de organizaciones de Trabajadores sobre el Proyecto del Código de Trabajo
Comentarios de los Juristas Laborales: Dres. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, sobre la nueva Ley Federal de Trabajo de México
Estudio sobre Derechos y Libertades de los Trabajadores, preparado por la Universidad de los Trabajadores de América Latina UTAL.

Imp. de CAPOCOOT

INDICE POR MATERIAS

A

Advenimiento directo....161
Acciones y de su acumulación De las....203
Agentes de comercio y otros semejantes....120
Arbitraje Del....164
Anotaciones De las....67
Apelación De la....236
Asociación Sindical Derecho de....137
Audiencia de Conciliación De la....208
Audiencia de la....239
Autoridades del Trabajo De las....176
Audiencia Final De la....168

C

Calificación de las Huelgas y de los Paros De la....245
Carnet de Trabajo De la Emisión del....65
Casación De la....241
Cierre de Establecimiento y Empresa Del....77
Condiciones Escenciales del Contrato....42
Conflictos Colectivos de Trabajo....159
Conflicto De la Discusión del....167
Contrato de Trabajo Del....29
Contrato De la Revisión y Terminación Del....53
Consignación de los Ofrecimientos Reales De la....244
Consilacion De la....162
Constitución del Sindicato De la....138
Competencia de atribución de los juzgado de trabajo....197
Competencia Territorial De la....198
Contrato Colectivo de Trabajo....154

D

Derecho de Asociación Sindical....137
Departamento de Trabajo Del....176
Departamneto de Higiene y Seguridad Industrial....191
Departamento de Mediación y Arbitraje....192
Desalojo de Viviendas Del....245
Dias Habiles y de Descanso....76
Disposiciones Finales....252
Disposiciones Transitorias....253

E

Empleo y Registro de Desocupados del Registro....182
Excepciones de Declinatoria De la....228
Excepciones de Irregularidad de Forma De las....229
Exposición de Motivos....13

F

Federaciones y Confederaciones de Sindicatos De las....149
Fines Sindicales De los....136
Fuero Sindical Del....151
Funcionameinto de los Sindicatos Del....141

H

Huelga De las....169
Huelga y Paros De la Calificación de los....245
Higiene y Seguridad Industrial Departamento de....191

I

Incidentes de Procedimientos De los....227
Intervenciones Forzosas De las....233
Informes Parciales De los....221
Inspección Directa de lugares y cosas De la....220
Intervención Voluntaria De la....232

Depto. Imp. de

AGN

J

Jornada de Trabajo De la.....71
Juramento Del.....226
Juramento Decisorio Del.....226
Juramento Supletorio 227
Juzgado de Trabajo De los.....193
Juzgado de Trabajo Del Procedimiento ante los.....204

N

Nacionalización del Trabajo.....68
Obligaciones de los Sindicatos.....145
Obligaciones de los Empleadores.....42
Obligaciones de los Trabajadores.....46

P

Participación de los Trabajadores en las utilidades de la Empresa.....92
Paros De los.....174
Prescripción de las Acciones De la.....247
Presentación.....9
Principios Generales.....25
Procedimiento Preliminar Del.....166
Procedimiento ante los Juzgados de Trabajo del.....204
Procedimiento de Conciliación Del.....204
Procedimiento de Juicio Del.....210
Procedimiento Sumario Del.....234
Procedimientos Especiales, De algunos.....244
Producción y Discusión de las Pruebas, De la.....210
Pruebas, De las — Disposiciones Generales.....214
Prueba Escrita, De la.....215

R

Recursos, De los — De la apelación.....236
Recusación, De la.....230
Responsabilidad y las Sanciones, De la.....248
Reglamento Interior - Del Trabajo.....39
Relaciones Individuales del Trabajo.....33
Relaciones, Colectivas del Trabajo.....134
Revisión y Terminación Del Contrato, De la.....53

S

Salario Del.....83
Salario Mínimo.....198
Salarios, Del Comité Nacional de.....185
Sanciones, De las.....250
Sanciones de los Miembros del Sindicato.....146
Secretaria de Estado de Trabajo, De la.....176
Servicio de Inspección del Trabajo, Del.....178
Servicio de Empleos y Registro de Desocupados, Del.....182
Sentencia, De la - En los Juzgados de Trabajo.....212
Sentencia, De la - En la Apelación.....240
Sindiatos, De los.....134
Sindicales, De los fines.....136
Sindicatos, De la Constitución del.....138
Sindical, Del Derecho de Asociación.....137
Sindicato, Legalización del.....140
Sindicato, Duración y Disolución del.....148
Sindicatos, Del Funcionamiento de los.....141
Sindicatos, Obligaciones de los.....145
Sindicatos, De las Federaciones y Confederaciones de.....149
Sindical, Del Fuero.....151
Sueldo Pascual.....90
Suspensión del Contrato, De la.....49

Sn Depto. Imp. de CAPOCOOT

ORIGINALS

Mear Copy

Henry Molina

EL NUEVO CODIGO DE TRABAJO

Proyecto presentado al Congreso Nacional por el Diputado: Henry Molina, aprobado por la Comisión Permanente de Trabajo de la Camara de Diputados.

Tel 688-9760

Henry Molina

Santiago 608

(Alberto de Bello

Oto)

OFICINA
533-1636

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA REPUBLICA DOMINICANA

INFORME DE LA COMISION PERMANENTE DE TRABAJO DE LA CAMARA DE DIPUTADOS SOBRE EL PROYECTO DE NUEVO CODIGO DE TRABAJO

Señores
Presidente y demás miembros
de la Cámara de Diputados,
PRESENTES.

Muy apreciados Colegas:

Hace más de un año fue presentado por primera vez y entregado a cada miembro de esta Honorable Cámara de Diputados, el Proyecto de nuevo Código de Trabajo, que tanto necesita este país.

De acuerdo a nuestros reglamentos fue enviado a la Comisión de trabajo, la cual durante 11meses, de manera ordinaria, se reunió los miércoles de cada semana durante todas las tardes y en varias ocasiones por las mañanas en forma adicional, durante los días en que habia sesiones de esta Cámara.

Igualmente el PROYECTO con sus explicaciones fue entregado a todas las personas y sectores interesados, entre los cuales, se pueden citar:

Al Honorable Señor Presidente de la República, Don Antonio Guzmán Fernández;

Al Señor Secretario de Estado de Trabajo;
A las Organizaciones representativas de trabajadores y empleadores del país;
A varias personas, del campo académico universitario, estudiosos de la materia y de diversas inspiraciones doctrinarias y políticas;
A las Organizaciones Internacional del Trabajo (OIT), con sede en Ginebra, Suiza, en su calidad de máximo organismo a nivel mundial en materia de trabajo;

Así como muchas otras personas que de una forma expresa se interesaron sobre el Proyecto y sus motivaciones. En realizaciones de vistas públicas efectuada por esta Honorable Cámara de Diputados, con una nutrida participación de calificadas personas, en su mayoría representantes de organizaciones interesadas en el proyecto, escuchamos valiosos aportes verbales y escritos que fueran debidamente procesados integrando muchos de ellos a nuestro trabajo y cuya documentación se encuentra en secretaría.

Por otra parte, esta comisión conjuntamente con el Presidente de la Cámara, en el mes de octubre del año 1978, creó una Comisión de Juristas Laborales, que a nivel técnico asesorarán este Proyecto. Anexo encontraran la lista de los 27 juristas y técnicos más calificados de este país que formaron parte de la mencionada misión.

En fin se ha realizado un trabajo serio y profundo, una apertura sin sectarismos ni mediocridades de ningún tipo, una participación amplia y sincera, que demuestre el espíritu y razón de este trabajo, cuyo único objetivo es servir a la Patria desde la noble tarea que nos ha confiado el pueblo, con miras a fortalecer nuestra democracia en base a la inevitable Justicia Social.

La conclusiones de la Comisión están contenidas en los aportes y modificaciones que se tuvieron oportunamente al proyecto original presentado, en cada uno de los articulados que fue necesario ampliar y modificar.

En tal sentido, encontraran a continuación el texto debidamente corregido por la Comisión. Igualmente, a más de este informe, la exposición de motivos y otros elementos sustanciales.

Tratándose de un trabajo tan amplio y delicado, hemos querido incorporar todos los elementos necesarios para tomar decisiones en tan importante materia, saliendo de la rutina de los informes tradicionales y presentando un trabajo impreso, cuyo contenido es el resultado de nuestro esfuerzo común.

El texto que presentamos constituye el Informe y Conclusión de esta Comisión y consta de:

- *Indice General*
- *Presentación del Proyecto*
- *Exposición de Motivos*
- *853 Artículos, con Párrafos*
- *Anexos tales como:*
- *Convenio 87 de la OIT, sobre Libertad Sindical, convertido en Ley en nuestro País por Resolución de nuestro Honorable Congreso Nacional No. 4505.*
- *Indice por materia y otros aspectos.*

Finalmente, al dejar este informe y proyecto concreto ya aprobado por unanimidad en el seno de la Comisión de Trabajo de esta Honorable Cámara, esperamos que los colegas Diputados impartirán su voto aprobatorio, para hacer efectivo, el derecho, la libertad, y la justicia, que con legítima aspiración clama el pueblo dominicano que representamos.

Muy sinceramente

Henry Molina
Presidente

Jaquito de los Santos
Vice-Presidente

Alberto Cruz Eduardo
Secretario

Getulio Santos Liranzo
Miembro

María Antonieta Bello de Guerrero
Miembro

Silverio López
Miembro

Julio César Pichirilo Abreta
Miembro

Amadeo Lorenzo Ramírez
Miembro

Celestino S. Vázquez
Miembro

Juan de la Cruz Alvarez
Miembro

Agustín Aquino Torres
Miembro

Pedro Vitil Terrero
Miembro

David Enriquez Olivero Segura
Miembro

Francisco Ozorio Castillo
Miembro

Donato Fernández
Miembro

INDICE GENERAL

Presentación.....9
Exposición de Motivos.....13
Principios Generales.....25
El Trabajador y la Relación de Trabajo.....29
Del Contrato de Trabajo.....29
Relaciones Individuales de Trabajo.....33
Reglamento Interior de Trabajo.....39
Condiciones Esenciales del Contrato.....42
De las Obligaciones de los Empleadores.....42
De las Obligaciones de los Trabajadores.....46
De la Suspensión del Contrato.....49
De la Revisión y Terminación del Contrato.....53
De la Terminación sin Responsabilidad Penal.....55
Terminación del Contrato por Justa Causa por parte del Empleador.55
De la Terminación del Contrato por Justa Causa por parte del Trabajador.....59

De la Terminación Unilateral del Contrato.....62
De la Emisión del Carnet de Trabajo.....65
De las Anotaciones.....67
Nacionalización del Trabajo.....68
De la Jornada de Trabajo.....71
Días Hábiles y de Descanso.....76
Del Cierre de Establecimiento y Empresa.....77
De las Vacaciones.....80
Del Salario.....83
Salario Minimo.....90
Sueldo Pascual.....90
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.....92
Del Trabajo de las Mujeres y los Menores.....95
Del Trabajo de las Mujeres.....95
Del Trabajo de los Menores.....101
Trabajadores de Confianza.....107
Trabajo Domestico.....107
Trabajo a Domicilio;.....111
De los Trabajadores del Campo.....118
Agentes de Comercio y otros Semejantes.....120
Trabajadores, Actores y Musicos.....121
Del Trabajo de los Deportistas Profesionales.....122
Transporte Maritimo.....123
Transporte Aereo.....126
Trabajo Obligatorio.....132
Relaciones Colectivas del Trabajo.....134
De los Sindicatos.....134
De los fines Sindicales.....136
Del Derecho de Asociación Sindical.....137
De la Constitución del Sindicato.....138
Legalización del Sindicato.....140
Del Funcionamiento de los Sindicatos.....141
Obligaciones de los Sindicatos.....145
Sanciones a los Miembros del Sindicato.....146
Duración y Disolución del Sindicato.....148
De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos.....149

Del Fuero Sindical.....151
Contrato Colectivo de Trabajo.....154
Conflictos Colectivos de Trabajo.....159
Avenimiento Directo.....161
Conciliación.....162
Del Arbitraje.....164
Designación de Arbitros.....164
De la Discusión del Conflicto.....167
De la Audiencia Final.....168
Del Laudo.....169
De las Huelgas.....169
De los Paros.....174
De las Autoridades de Trabajo (Disp. Generales).....175
De la Secretaria de Estado de Trabajo.....176
Del Departamento de Trabajo.....176
Del Servicio de Inspección de Trabajo.....178
Del Servicio de Empleo y Registro de Desocupados.....182
Del Comité Nacional de Salarios.....185
Departamento de Higiene y Seguridad Industrial.....191
Departamento de Mediación y Arbitraje.....192
De la Organización de los Tribunales de Trabajo.....193
De las Cortes de Trabajo.....195
De la Competencia de los Tribunales de Trabajo.....196
De la Competencia de Atribución.....197
De la Competencia Territorial.....198
Del Procedimiento ante los Tribunales en los Conflictos Jurídicos (Disposiciones Generales).....199
De las Acciones y su Acumulación.....203
Procedimiento ante los Juzgados de Trabajo.....204
Del Procedimiento de Conciliación.....204
Del Prcedimiento Preliminar.....205
De la Audiencia de Conciliación.....208
Del Procedimiento de Juicio - De la Producción y Discusión de las Pruebas.....210
De la Sentencia.....212
De las Pruebas - Disposiciones Generales.....214

De la Prueba Escrita.....215
Del Testimonio.....216
De la Inspección Directa de Lugares y Cosas.....220
De los Informes Parciales.....221
Del Juramento.....226
Del Juramento Supletorio.....227
De los Incidentes de Procedimiento.....228
De las Excepciones de Declinatora.....228
De las Excepciones de Nulidad.....228
De las Excepcisones de Irregularidad de Forma.....229
De la Recusación.....230
De la Intervención.....232
De la Intervención Forzosa.....233
Del Procedimiento Sumario.....234
De los Recursos - De la Apelación - Disposiciones
Generales.....236
Del Procedimiento Preliminar.....237
De la Audiencia.....239
De la Sentencia.....240
De la Casación - Disposiciones Generales.....241
Del Procedimiento.....241
De la Tercería.....243
De algunos Procedimientos Especiales.....244
Del Desalojo de Viviendas.....245
De la Calificación de las Huelgas y los Paros.....245
De la Prescripción de las Acciones.....247
De la Responsabilidad y las Sanciones.....248
De las Sanciones.....250
Disposiciones Finales.....252
Disposiciones Transitorias.....253
Apendices.....254

PRESENTACION

La presentación de esta nueva legislación se inscribe dentro del marco de lo posible, quien ha presentado este proyecto ha tomado muy en cuenta nuestra realidad, haciendo un esfuerzo para tratar de obtener lo que es posible hoy de acuerdo a las circunstancias y sus consecuencias, dejando de lado todo tipo de interés o mezquindad, mirando siempre los grandes objetivos y teniendo fe en el proceso inevitable que vive nuestro país.

Han pasado casi tres (3) décadas desde la promulgación del Código de Trabajo vigente, a más de su origen, las cargas históricas y experiencias prácticas vividas, muy desafortunadas por cierto.

En estos últimos 30 años, los profesionales, técnicos, cientificos, industriales y comerciantes de nuestro país, caminan hacia los medios más avanzados de que dispone la humanidad, mientras la mayoria de los trabajadores, los campesinos y las masas marginadas, continúan su dolorosa lucha por la subsistencia humana, aún en su mínima expresión.

Los rápidos progresos alcanzados en importantes sectores, particularmente en la clase trabajadora, constituyen una demostración de capacidad y son esperanza cierta.

La persistencia de la injusticia y el atraso crónico en otros sectores configuran el gran desafío de hoy y de mañana.

Los nuevos fenómenos políticos y sociales y la cambiante realidad económica, obligan a una renovación profunda de los criterios y métodos de acción política.

Las formas tradicionales de institucionalización de la democracia y su comportamiento, tienen que ser renovadas muy profundamente, para que el cambio y la democracia, que estamos comprometidos a realizar, sea más que un viable y romántico ideal, una respuesta eficiente a los problemas presentes y futuros.

No hay desarrollo estable, sin la consideración de los intereses de grandes mayorías, sin garantizar los derechos y libertades de los trabajadores del campo y la ciudad; tampoco hay justicia social, sin libertades democráticas.

Es evidente que ahogando la libertad no se conquista la justicia.

Pero es igualmente cierto que será siempre precaria la libertad, si no va acompañada de niveles adecuados de justicia social.

Hay que mantener la libertad, la que hayamos podido conquistar, al mismo tiempo luchar día a día, por mayores logros en este campo, evitando caer en la trampa de quienes buscan valores de la inexperiencia colectiva para aplicar regímenes o sistemas, que de derecha a izquierda, desconocen el valor de la persona humana y niegan el ejercicio de tan sagrado e inalienable derecho. La libertad es algo que ni se regala ni se pide. Es un don que pertenece a todos solidariamente y estamos en el deber de cuidar y fortalecer.

Permitame repetir una vez más, que este trabajo es obra colectiva, efectuado durante 8 años, fuera de toda improvisación y sin mediocridad, sectarismo ni individualismo.

En tal virtud, reconozco y agradezco los aportes valiosos que tantas personas e instituciones hicieron a este trabajo, incluso aquellas observaciones de algunos amigos, que apuntaron que se trataba de un trabajo dificil y "peligroso" puesto que muchos habían perdido hasta la vida, por menos de eso.

Que Dios nos ayude a todos para hacer algo más de lo posible cada día, en favor de nuestro prójimo.

El trabajo que presentamos, no intenta ser una obra perfecta ni totalmente acabada, sin embargo, puede dotar a nuestro país de una nueva legislación, acorde con la época en que vivimos, garantizando el derecho, la libertad y la justicia social.

El mayor trabajo fué adecuarlo al tiempo y las circunstancias de hoy, desde el punto de vista de mi condición de legislador independiente, con todas las consecuencias y la alta responsabilidad que esto significa.

Por tanto no contiene todo lo que deseo y quiero para nuestra legislación, pero es un paso en calidad y cantidad, dentro de la actual situación del país, en un marco social donde la política es el arte de lo posible.

Una legislación laboral, debe ser para proteger derechos y libertades de los trabajadores y sus organizaciones, en ese sentido reafirmo mi convicción, en nuestros recursos humanos, base esencial para cualquier cambio y para existencia de nuestro país.

Estoy convencido que la mayoría de los dominicanos, tenemos una gran capacidad para aprender todo lo que pueda inventar la inteligencia humana; el problema está en aprovechar y encauzar nuestras mejores esperanzas y reservas, con normas que nos impone; por una parte la equidad y por otra la existencia misma de la realidad.

La clase trabajadora ha dado pruebas contundentes de esta afirmación y de ese deseo de justicia y participación distributiva y social en general.

Lógicamente que también debe tener en cuenta la economía pero no hay que olvidar que si la economía tiene sentido, es porque ella existe para el beneficio de la persona humana. La

riqueza no podría existir ni justificarse, si no condujera a la elevación del nivel de vida de la humanidad. Todo aquel que piensa lo contrario, estaría aspirando una simple suma de productos que nada tiene que ver con el verdadero desarrollo a que aspiramos los buenos dominicanos.

Estaríamos inventando un nuevo Frankenstein, un verdadero adefesio económico. Todo tipo de ensayo económico debe apuntar al desarrollo global y real, teniendo necesariamente que servir para bienestar del hombre, de cada hombre y de todos los hombres.

A esto llamamos el desarrollo solidario de nueva civilización, único capaz de frenar el desorden y la corrupción existente.

Y entre otras cosas, debe el nuevo Código garantizar el mejor de todos los ordenamientos jurídicos-laborales, para garantizar la eficacia en su aplicación.

En ese sentido el derecho natural y positivo es algo tan sagrado como la vida misma. Estamos obligados a encontrar normas, procedimientos y administración que hagan esto una realidad que hoy parece lejana, por los hechos que hemos tenido que padecer. Reconocemos que dentro de las instituciones la más delicada es el poder judicial. Pero estamos obligados a encontrar caminos para su moralización y eficacia como tarea colectiva de todos.

Los trabajadores siempre hemos sido los más interesados en el ordenamiento jurídico democrático.

Con estás ideas dejo a vuestra consideración este trabajo, esperando haber cumplido con la palabra empeñada, haciendo realidad, nuestra vocación de lucha, al servicio de nuestro país, cuya más noble y pura expresión son sus hombre y mujeres que con su esfuerzo diario trabajan la grandeza de nuestra patria.

L. Henry Molina

EXPOSICION DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

El Código de Trabajo promulgado mediante la Ley No. 2920, de fecha11 de junio de 1951, resulta hoy definitivamente anacrónico, ya que durante sus 28 años de vigencia la transformación del país en todos los órdenes ha sido evidente, lo que ha traído consecuentemente, la impracticabilidad de las normas de dicho Código. Por otra parte, este carece de un Reglamento de aplicación de carácter interpretativo y complementario para sus normas. Reglamento que es de vital importancia en este caso, dado el carácter especializado que define a la legislación laboral de todo el derecho del trabajo.

DISTINGUIR PARA UNIR

La proliferación de leyes de carácter laboral, promulgadas con posterioridad al Código de Trabajo, muchas de las cuales rompen con la articulación lógica y el sentido unitario del derecho de trabajo, hace impostergable la unificación, sistematización e incorporación coherente de dichas leyes. Sin embargo la práctica diaria aún con sus dificultades y deficiencias, así como el desarrollo de la negociación colectiva ha permitido a los organismos administrativos y judiciales del trabajo, del mismo modo que las organizaciones de trabajadores una rica experiencia, la cual se considera necesario tomar en cuenta, sin alterar el espíritu, propósito y razón de ser de la ley, pero amoldando en lo posible sus previsiones a las nuevas ideas, a las nuevas circunstancias, a las conquistas sociales obtenidas y al nuevo espíritu que la transformación del País ha traído al derecho laboral. Esto permitirá la revisión de una serie de aspectos en los cuales se pueden establecer medidas de

verdadero proceso y verdadera protección para los trabajadores.

En consecuencia, se hace necesario reformular los principios fundamentales, los cuales no se ajustan a los avances doctrinarios de la época actual, siendo necesario agrupar con mejor precisión los conceptos sobre las personas que intervienen en la relación de trabajo, definiéndose quienes son empleadores y trabajadores, a la luz del uso y práctica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), evitando la nomenclatura complicada de: patronos, dirección de confianza, de vigilancia, gerentes, administradores, intermediario y contratista, con el propósito de aclarar, con base en la responsabilidad solidaria que señala la Ley, la de unos y otros; haciendo desaparecer la distinción entre empleados y obreros, ya que la tendencia general es la de igualar a ambas categorías en el disfrute de los beneficios.

CONTRATISTA

Es necesario, por otra parte, fijar responsabilidades a las actividades de los contratistas de las empresas constructoras y mineras y de todas las que son inherentes o conexas con las actividades de éstas, para evitar que a través del contratista se eluda el cumplimiento de obligaciones que legal o contractualmente corresponden al beneficio de la obra o servicio. De esta forma se asegura la igualdad en la distribución de los beneficios a los trabajadores utilizados por los subcontratistas de obras inherentes o conexas con la actividad del empleador indirecto, y a fin de cubrir todos y cada uno de los derechos de los trabajadores.

IGUALDAD

La prohibición de discriminaciones en razón de la edad, sexo, religión o raza, por lo que en las ofertas de trabajo y la fijación de sanciones para aquellos que contrarían tales princi-

pios, debería asegurarse a los trabajadores igualdad en cuanto a su derecho al trabajo, garantizando la oportunidad de trabajo a quienes han contribuído y contribuyen con su esfuerzo al desarrollo del país, evitándose así el injusto marginamiento de personas útiles que bien pueden aportar su actividad y experiencia acumulada en las distintas esferas laborales, poniendo fin al inaceptable tratamiento discriminatorio de esos trabajadores en razón de su edad, ideas u otra razón de carácter social o religiosa.

Es urgente también legislar para los trabajadores de zafra, en el sentido de considerar una suspensión del contrato, al terminar una, quedando obligado el empleador a expedir al trabajador que lo solicite una constancia de trabajo a la terminación de los servicios como base para garantizar sus prestaciones requeridas.

LA SUSPENSION

En lo que se refiere a la suspensión del Contrato de Trabajo, es necesario incluir normas que definan los casos en que ella procede y sus consecuencias jurídicas, aclarando que mientras ella subsista sólo se interrumpe la prestación de servicios por parte del trabajador y el pago del salario o retribución por parte del empleador, pero que se mantienen vigentes las demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo y el derecho del trabajador a ser reintegrado a sus labores, tan pronto como hayan cesado las causas de la suspensión.

LA PRUEBA

En cuanto al establecimiento del período de prueba, éste no debe exceder de 30 días improrrogables, señalándose los derechos que corresponden al trabajador y demás modalidades de esta etapa inicial del contrato de trabajo, tomando muy en cuenta los avances obtenidos sobre la materia y evitanto las burlas abusivas en contra de los trabajadores y de la propia Ley.

Es necesario igualmente agrupar bajo un mismo título las condiciones generales de trabajo, aclarando las situaciones que se presenten frecuentemente en la práctica, por ejemplo en materia de transporte, jornada de trabajo, pago de la remuneración correspondientes, reposos, comidas en comedores de la empresa, cómputo de tiempo efectivo de trabajo y otros aspectos indeterminados en los contratos, principalmente en el contrato individual de trabajo.

DISFRUTE DE VACACIONES

A fin de garantizar el disfrute efectivo del descanso por parte del trabajador durante el período vacacional, es urgente señalar que durante la relación de trabajo el empleador que pague en dinero el tiempo de vacaciones no cumple la obligación legal, y en consecuencia, queda obligado a concederlas de nuevo con el pago correspondiente, evitando la práctica que hace negatorio el fin social de las vacaciones, estableciendo, de otra parte, la posibilidad del fraccionamiento de las vacaciones anuales en dos períodos, si así lo acuerdan las partes, o también la acumulación de dos anualidades en casos excepcionales, previo acuerdo de las partes ante la autoridad competente de trabajo.

El nuevo Código de Trabajo debe resolver la dificultad que en la práctica se presenta, en cuanto a los trabajadores que prestan servicios a varios empleadores, a los efectos de que el disfrute de las vacaciones sea efectivo mediante la implantación de formas que faciliten el goce de las mismas, señalando que la fecha de iniciación de ellas se hará al cumplir el trabajador un año de servicios ininterrumpidos con el de la más antigua.

NUEVO CONCEPTO SOBRE SALARIO

La actual definición y práctica de salario es definitivamente inaceptable, siendo urgente definir el salario como retribución que con carácter periódico recibe el trabajador por la

labor que ejecuta, precisando los diversos conceptos que lo conforman y aclarando aquéllos que no lo integran, tales como las gratificaciones esporádicas no relacionadas con la prestación del servicio, así como también los artículos e implementos de seguridad industrial que suministren al trabajador para el desempeño de su labor; ya este principio casi universal ha sido consagrado en Jurisprudencia de nuestra Suprema Corte de Justicia.

También deben definirse las distintas clases de salario, estableciéndose que el salario por unidad de obra, por pieza o a destajo, no podrá ser inferior al que correspondería por unidad de tiempo a la misma labor, y estableciendo claramente el pago del salario de los días feriados a los trabajadores a destajo que prestan servicios a uno o más empleadores, condicionado a que hubieren trabajado durante cinco días en la semana anterior.

PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

A la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas debe incorporarse una serie de normas inspiradas en la práctica administrativa y jurisprudencial, precisándose el concepto tan debatido de gastos generales y otras cantidades deducibles para el patrono en la determinación de los beneficios.

La integración en una unidad económica de la empresa que aparezca en distintas entidades, departamentos, agencias o sucursales, aún cuando para ellas se lleven diferentes contabilidades, viene a asegurar la igualdad de participación para todos los trabajadores de esos diversos sectores que la integran, así como las disposiciones que estipulan el porcentaje representativo de los sueldos de los directores y otros empleados, referido a los criterios de la Administración del Impuesto Sobre la Renta, descartando las posibilidades de que se disminuyan indebidamente la participación de los trabajadores.

EL DOBLE SUELDO DE NAVIDAD

Es urgente mejorar el aspecto relativo a Regalía Pascual, puesto que en el uso y la práctica ha sido superada, constituyendo ésta un verdadero derecho adquirido e indiscutible para el trabajador, el cual posee un gran sentido humanista de orden universal.

REGIMENES ESPECIALES

Es altamente necesario legislar para los regímenes especiales de trabajo, tales como en los casos de menores, mujeres, trabajadores domésticos, aprendices, trabajadores a domicilio, deportistas profesionales y trabajadores rurales, entre otros, incorporando normas elementales, como por ejemplo las que sirven para distinguir la condición de los menores y aprendices, señalando modalidades de enseñanza profesional de acuerdo con las normas del Estatuto de menores, resguardando los derechos que la relación de trabajo garantiza en favor del trabajador, independiente de su contrato, así como las tendientes a reducir la jornada de trabajo semanal de los menores asalariados a treinta horas regulando su participación en espectáculos públicos con fines educativos: cine y televisión, exigiendo siempre que su participación en estas actividades no lo perjudique en su desarrollo físico ni en su moral; las que prohiben el trabajo de menores de 18 años en horas extraordinarias y en días feriados; las que no permiten el pago a destajo o por piezas; y las que confieren competencia a la autoridad de trabajo para fijar el monto de la remuneración, conforme a los tipos corrientes de salario para la labor ejecutada; las tendientes a regular el disfrute de las vacaciones de los menores; las que propugnan por una protección más adecuada al trabajo de la mujer, especialmente las que se hallan en estado de gravidez, garantizando su inamovilidad durante el tiempo que dure su estado, así como las que rigen su descanso pre y post natal.

TRABAJO DOMESTICO

En cuanto a las trabajadoras domésticas, éstas deben de gozar de una protección más eficaz de las leyes de trabajo y seguridad social, siguiendo las pautas trazadas a la luz de la experiencia, por países similares al nuestro. Asímismo la Ley debe brindar una más adecuada protección a los trabajadores a domicilio, estableciendo mecanismos de control para que no sea violado impunemente el cumplimiento por parte de los empleadores, de las obligaciones puestas por la Ley a su cargo; garantizando principalmente, que el salario del trabajador a domicilio no sea inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicio en una empresa, y obligando a éste a una serie de requisitos de registro.

DEPORTISTAS

Se hace asimismo indispensable regular el trabajo de los deportistas profesionales que efectúen sus actividades a cambio de una remuneración bajo la dependencia de una persona, empresa o entidad deportiva, ya que la libertad de trabajo de quienes practican el deporte profesional, está actualmente, seriamente constreñida, debido a las modalidades que rigen a algún tipo de ellas, sobre todo en materia de cesiones, traslados o transferencias de los servicios contratados, habida cuenta de que en la generalidad de los casos, dichos traspasos o transferencias se realizan sin el consentimiento del trabajador, y sin tomar en cuenta la afectación de su bienestar; del mismo modo que es indispensable también fijar montos a los cuales tendrá derecho el deportista trabajador, a título de participación directa en los beneficios o enriquecimiento que a cambio de su labor, recibe hoy la persona que le ha empleado; esto último se hará conforme al sistema y condiciones que establecerá la Dirección General de Trabajo en Resoluciones especiales dictadas al efecto.

TRABAJADORES DEL CAMPO

Por su parte los trabajadores del campo permanecen en un Estado desventajoso en relación con los derechos conquistados por los demás trabajadores en su generalidad. Esta situación es a todas luces injusta y discriminatoria, se hace necesario igualar sus derechos incluyendo los relativos a la Seguridad Social y prever mecanismos adecuados tendientes a resolver la situación de los trabajadores rurales temporeros u ocasionales, regulando asimismo, el asunto de los trabajadores extranjeros en caso necesario. Del mismo modo que garantizar al empleador agropecuario el hecho de que no resulte demasiado gravoso el camino de régimen jurídico que supone la aplicación de la legislación de trabajo y establecer las condiciones y cómputos que el pago de las indemnizaciones por antiguedad y Auxilio de Cesantía correponde al trabajador rural. Consagrándose además el derecho de la libre organización sindical de los trabajadores del campo.

DERECHO COLECTIVO

De acuerdo con el criterio dominante en la doctrina laboral, es necesario reagrupar todas las materias relativas al Derecho Colectivo del Trabajo. En este aspecto, lo más importante es lo referente a las organizaciones sindicales, y que en consecuencia esto merece ser tratado en el capítulo especial que instituya y precise las normas sobre Libertad Sindical consagrada en la Constitución y en los Convenios Nos. 87 y 98 de la OIT, estableciendo un nuevo procedimiento para asegurar a los trabajadores su derecho a formar parte de Sindicatos, y éstos a Federaciones y el derecho a organizarse en estructuras superiores.

INAMOVILIDAD SINDICAL

En este tenor, es urgente consagrar la inamovilidad sindical, incluyendo después que los dirigentes sindicales cesen en el ejercicio de su actividad profesional y mientras desempeñen

funciones en las directivas de una organización y hasta por seis meses más, después de la separación de esos cargos. De igual forma se hace necesario reafirmar la prohibición legal de ingerencia de los empleadores en cualquier forma, en la actividad de los sindicatos, que pueda significar un desconocimiento o desmejoramiento de la libertad sindical.

AMPLITUD SINDICAL

También es necesario ampliar el concepto sobre categorías de sindicatos, ya que en nuestros días, es inequívocamente estrecho el concepto de división de dos tipos de Sindicatos: de empresa y profesional, en ese sentido se legisla para que existan 4 tipos:

- Empresarial;
- Profesional;
- Mixto, y
- Por rama industrial;

Para llevar a plenitud este objetivo, es necesario facilitar los trámites para que se llenen los requisitos exigidos, a fin de dar autenticidad a los documentos que deben presentar los organismos de las organizaciones sindicales a las autoridades de trabajo, declarándose que bastan solamente las firmas de todos los directivos.

PROTECCION A LA LIBERTAD SINDICAL

Es necesario consagrar, conjuntamente con la Libertad Sindical , el Fuero Sindical, el cual viene a regular y garantizar ampliamente los procedimientos para calificar los despidos de trabajadores amparados por la protección especial del Estado, así como en casos de restitución cuando hayan sido despedidos injustificadamente sin el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, disponiéndose excepcionalmente, que cuando el empleador despida al trabajador durante el procedimiento de calificación, sin esperar la decisión de la autoridad legal, se suspenda la tramitación correspondiente hasta tanto no haya readmitido. Igual procedimiento debe

aplicarse en los demás casos de inamovilidad que se presenten en la relación de trabajo.

LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La actual legislación se encuentra estancada en materia de normas sobre negociación colectiva, permitiendo en la práctica, las negociaciones sólo a nivel de empresas. Asímismo, en actualidad el Contrato por Rama Industrial es, más que necesario, conveniente para nuestra economía y verdadero desarrollo social en base a la justicia y a la igualdad.

Por otro lado, falta reconocimiento de la representatividad de las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado federaciones centrales y confederaciones en el quehacer de las negociaciones colectivas.

De igual manera, se hace necesario, para asegurar la estabilidad de los contratos colectivos celebrados por sindicatos, que se les fije una duración máxima de dos años, tiempo considerando suficiente para el mantenimiento de las condiciones, habida cuenta de la inflación y los cambios constantes existentes en el orden socio-económico.

SOLUCIONES DE CONFLICTOS

Siendo la conciliación, la manera "por excelencia" para la solución de los conflictos laborales y que siendo la situación de las partes en conflicto tan delicada, debe dársele mayor poder de participación e intervención a los inspectores de trabajo, del mismo modo que se hace necesario la regularización de los plazos. En caso de conflicto, las partes deben conocer cuáles son sus derechos y cuáles los límites a los mismos, para que ninguna de ellas incurra en hechos ilícitos. Asimismo se hace necesario limitar el objetivo de los proyectos de contratos colectivos.

Dada la importancia de las empresas que prestan los llamados Servicios Públicos, éstas deben ser enumeradas limitativamente, precisando la Ley, su alcance y contenido y el concepto esencial de las mismas. Estableciendo mecanismos ágiles para evitar y solucionar conflictos que puedan ocurrir.

CELERIDAD EN LA JUSTICIA LABORAL

También se hace necesario ampliar el concepto de prescripción para reclamar derechos y bonificaciones correspondientes a los últimos servicios, en caso de terminación del contrato, como también es urgente el establecimiento de un procedimiento acelerado, que deje de lado la interposición de incidentes y que haga factible el más breve conocimiento del fondo de los asuntos, para que en la realidad se logre una verdadera Justicia Laboral, permitiendo en primera instancia que participen los expertos laborales en calidad de jueces, constituyendo de este modo, una dinámica nueva en el ANDAMIAJE jurídico laboral.

CONVENIOS OIT

La nueva Legislación ha tomado en cuenta los 149 Convenios Internacionales de la OIT recomendaciones y conclusiones de sus últimas conferencias, y que la misma intenta incorporar en su contexto la mayoría de esos contenidos; habiendo revisado en cada caso y capítulo los alcances de cada convenio como por ejemplo, en convenio No. 87 relativo a la Libertad Sindical, el No. 98 en materia de Contratación Colectiva; y el 141 sobre Libre Organización Campesina.

Cabe señalar que esta nueva legislación laboral, llena el vacio que tanto perjudica nuestra imagen a nivel nacional e internacional, a la vez que es la contestación a las principales organizaciones de los trabajadores y de empleadores, a los Partidos Políticos, y en general casi todas las personas serias y

responsables, que no solamente han criticado al actual Código de Trabajo, sino que han exigido una nueva legislación laboral que tanto necesita nuestro país para lograr el desarrollo como fruto de la justicia.

PRINCIPIOS GENERALES

I.- El trabajo es la fuente legítima de elevación moral y material de los pueblos y personas que lo ejercen, constituyendo el resultado de la creación del hombre.

Es también, un servicio de la persona a la sociedad que se realiza mediante la participación colectiva para la transformación y dominio de la naturaleza.

II El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra.

III.- Trabajo ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales.

IV.- El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

V.- Trabajador: Toda persona que transforma la naturaleza, convirtiéndola en bienes y servicios para provecho de la sociedad, necesitando del mismo, para su propia subsistencia y desarrollo personal.

VI.- Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantía , y en consecuen-

cia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley.

VII.- Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio.

VIII.- Empleador: Toda persona natural o juridica que en nombre propio o por delegación tiene mandato para contratar trabajadores de acuerdo a su facultad legal o de hecho, siendo a su vez propietario o co-propietario de la empresa.

IX.- Este Código regula las relaciones del trabajo, fijando especial protección a los trabajadores, a fin de garantizarle el derecho individual y colectivo, que le corresponde a la luz de la constitución, las leyes y la justicia social.

X.- Las disposiciones de este Código son de orden público obligando a todas las personas y entidades naturales o jurídicas que actuan en el mundo del trabajo. Por consiguiente los derechos y prerrogativas que ellas otorgan son irrenunciables.

XI.- Efecto: Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

XII.- Habidas cuentas de la importancia del trabajo, se entiende por fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto grave, que siendo tratado por todos los recursos, no es posible resistir, evitar o resolver inmediatamente.

XIII.- Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que lo afecte o desconozca. La vigilancia del cumplimiento de estas disposiciones sociales, está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

XIV.- Se garantiza el principio universal de igualdad de salarios para igualdad de servicios, comprendiendo el mismo los pagos ordinarios y extraordinarios, y todas las demás prestaciones que le corresponde al trabajador, que se desprendan de la relación del contrato del trabajo.

XV.- Igualdad : Se declara ilicito cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, credo político o religioso, raza, color o cualquier otro motivo que en consecuencia constituya el mismo efecto.

XVI.- Derecho a Huelga: Se consagra la legitimidad del ejercio del derecho a Huelga, entendida como último recurso para la solución de un conflicto no resuelto conciliatoriamente y como una acción base de los trabajadores para la defensa de sus derechos.

XVII.-Buena Fé: En materia de relaciones del trabajo, los derechos y obligaciones deben ser ejercidos de acuerdo a los principios de la Buena Fé. Es ilícito el abuso del derecho, y el abuso en el ejercicio del poder.

XVIII.Justicia Laboral: El Estado garantiza a trabajadores y empleadores para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de una sana y agil justicia laboral.

La conciliación y el arbitraje podrá ser admitida en

cualquier estado de causa, pudiendo ser promovida por las partes en conflicto, por la autoridad competente del trabajo o por los jueces de acuerdo a los casos que no conllevan el pago de impuesto de ninguna especie, los actos, gestiones, o actuaciones, que se relacionen con la aplicación de normas en la justicia laboral.

XIX.- Este Código garantiza los derechos individuales y colectivos adquiridos por los trabajadores, rechazando cualquier limitación o renuncia de los mismos.

XX.- Libertad Sindical: En este sentido se considera fundamental el ejercicio y práctica de la libertad sindical, garantizando la autónomía e independencia del movimiento de los trabajadores en todas sus expresiones de acuerdo a los principios universales del mejor saber y entender y a la luz de los convenios de la OIT, principalmente los Nos. 87 y 98 de los cuales la República Dominicana es signataria

LIBRO PRIMERO

TITULO 1

TRABAJADOR Y LA RELACION DE TRABAJO

Art. 1.- Trabajador es toda persona física que preste sus servicios manuales o intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de una relación o contrato de trabajo.

Art. 2.- También son trabajadores, aquellos que realizan tareas actividades en forma independiente o por cuenta propia, aún cuando no tengan relación de dependencia con un empleador.

Art. 3.- Empleador es toda persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de una relación o contrato de trabajo.

Art. 4.- Relación de trabajo es el vínculo de hecho existente entre el trabajador y el empleador, como consecuencia de la prestación de servicio, del uno para el otro.

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 5.- Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona compromete, mediante una retribución, a prestar un servicio de carácter manual o intelectual o de ambos, de común acuerdo.

Aunque el Contrato de trabajo se presente involucrado o en ocurrencia con otro u otros, no pierde su naturaleza y les son

aplicables, por tanto, las disposiciones de este Código.

Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicio en favor de uno solo.

Art. 6.- Las relaciones de trabajo de los funcionarios y empleados públicos con el Estado dependientes directos del Poder Ejecutivo se rigen por una ley de carrera administrativa.

Art. 7.- Las relaciones, contratos y condiciones de trabajo, relativo a la mujer y al menor, a los aprendices, al trabajo doméstico al trabajo a domicilio, al trabajo del campo, agentes de comercio y otros semejantes, trabajadores actores y musicos, a los deportistas profesionales, a los del transporte y al trabajo obligatorio, están sometidos a las normas especiales de protección del trabajo que para cada uno de ellos se establecen en este Código.

Art. 8.- No son trabajadores para los fines de este Código:

a) Los que ejercen una profesión liberal, a no ser que dediquen la mayor parte de su tiempo a un empleador público o privado.

b) Los comisionistas y corredores;

c) Los arrendatarios;

d) Los Directores generales, gerentes generales, administradores generales, capitanes de barco y toda persona que ejerza funciones de dirección o administración y que al mismo tiempo sea propietario o co-propietario de la entidad que dirije.

Art. 9.- Son representantes de los empleadores, los delegados de los mismos que tengan bajo su jurisdicción a trabajadores;

los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general toda persona que a nombre de un empleador ejerza funciones de dirección, administración y contratación en un establecimiento o empresa.

Los empleadores están obligados a fijar en un lugar visible del establecimiento o empresa, los nombres de sus representantes aptos para tratar con los trabajadores.

Art.10.- Intermediario es toda persona física que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que realicen algún trabajo en beneficio de un empleador, quedando este último solidariamente obligado por la gestión del intermediario con los trabajadores en cuanto al cumplimiento de las disposiciones del presente Código y de cualesquiera otra disposición legal relacionada con el trabajo.

No tiene carácter de intermediario y sí de empleador, el que se encarga de contratos con capital o equipos propios.

Los jefes de equipos de trabajadores y todos aquellos que ejerciendo autoridad y dirección sobre uno o más trabajadores, trabajan bajo la dependencia y dirección de un empleador, son a la vez intermediarios y trabajadores.

Art. 11.- No son intermediarios, sino empleadores, los que contratan obras o partes de obras en beneficio de otro para ejecutarlas por cuenta propia y sin sujeción a éste.

Art.12.- Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se extiende hasta los trabajadores utilizados por contratistas no autorizados para sub-contratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

Art. 13.- Establecimiento es el local principal y sus dependencias ocupado por un empleador para desenvolver sus actividades económicas, donde individual o colectivamente prestan sus servicios los trabajadores.

Empresa es la unidad económica constituída por uno o más establecimientos, operada por un empleador.

Art. 14.- Cualquier alteración en la estructura jurídica del empleador o la sustitución de éste, no afectará la situación del trabajador en su perjuicio. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, por las obligaciones nacidas de relaciones, contratos o leyes de trabajo existentes antes de la fecha de la sustitución, y hasta el término de seis meses, siempre que no exista ninguna reclamación pendiente de parte del trabajador, concluído éste término, la obligación subsistirá únicamente para el nuevo empleador.

Art. 15.- Se prohibe el uso de idiomas extranjeros distintos del español, en instrucciones, avisos o disposiciones que se dan a los trabajadores. Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata a los trabajadores en la ejecución de sus labores, deben ser siempre desempeñados por personas que hablen en el idioma español, salvo los casos probados de técnicos y científicos, quienes deberán ser provistos de un intérprete, previa autorización de la autoridad competente de trabajo.

Art. 16.- Se prohibe toda discriminación o segregación por motivo de raza, sexo, religión, credo político y situación económica en los lugares de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionan para el uso de los trabajadores. El acceso de los trabajadores a los centros y sitios señalados en este artículo, no debe condicionarse al monto de sus salarios ni a la categoria o importancia de los cargos que desempeñan.

TITULO III

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPITULO I
Del Contrato Individual de Trabajo

Art.17.- Contrato individual de trabajo es el que se celebra entre un empleador y un trabajador.

Art.18.- El contrato individual de trabajo puede ser celebrado por tiempo indefinido, por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado, o para ejecutar un trabajò ocasional, accidental o transitorio.

Art.19.- El contrato individual de trabajo es celebrado por tiempo indefinido, cuando no se establece la fecha exacta en que ha de terminar o cuando los trabajos objeto del contrato son de naturaleza permanente.

Se considerarán trabajos permanentes los que tienen por objeto satisfacer las necesidades normales y constantes de un establecimiento o empresa.

Art.20.- El contrato individual de trabajo es celebrado por tiempo determinado, cuando se establece la fecha en que ha de terminar.

Art.21.- Se consideran concertados por tiempo indefinido, en beneficio del trabajador, los contratos individuales de trabajo celebrados por tiempo determinado, cuando el trabajador llevase al servicio del empleador más de un més ininterrumpido. Contra esta presunción sólo valdrá el documento fehaciente en el que consten claramente las razones que justifiquen el señalamiento del plazo o fecha fijados de terminación del contrato.

Art. 22.- Los contratos individuales de trabajo que por su

naturaleza solo duren una parte del año, esto es, los celebrados para realizar labores de naturaleza estacional, cíclica, cuando se renuevan con el propio trabajador, se considerarán por tiempo indefinido.

También se considerarán celebrados por tiempo indefinido en beneficio del trabajador, los contratos de trabajo individuales celebrador por tiempo determinado, cuando éstos se renuevan con el propio trabajador, para labores de análoga naturaleza, siempre que no haya mediado entre ambos contratos un lapso de tiempo mayor de tres (3) meses.

Art. 23.- Cuando el trabajo tiene por objeto intensificar temporalmente la producción, o responde a circunstancias accidentales del establecimiento o empresa, terminará sin responsabilidad para las partes con la conclusión de esos servicios, siempre que el trabajo no tome carácter temporero, en cuyo caso el trabajador será sujeto a lo estipulado por este código en cuanto al trabajo por tiempo indefinido, una vez haya laborado dos temporadas consecutivas

Art. 24.- La duración del contrato de trabajo para servicios determinados en una obra cuya ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para su conclusión.

si en el curso de la ejecución de la obra o de parte de ella hay necesidad justificada por la naturaleza del trabajo de reducir el número de trabajadores, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 118. Esta reducción se opera de acuerdo a necesidades del trabajo.

Art. 25.- Cuando un trabajador labore sucesivamente con un mismo empleador en mas de una obra determinada, se considerará que existe entre ellos, un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Art. 26.- Las partes pueden celebrar contratos por tiempo indefinido, a pesar de que los trabajos no sean de naturaleza permanente, siempre que lo hagan por escrito.

Art. 27.- El contrato de trabajo sólo puede celebrarse por cierto tiempo en uno de estos casos:

1.- Si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar, tales como atender al incremento de la producción, el transporte o las ventas o a otras actividades análogas, circunstancia que se harâ constar siempre en el contrato.

2.- Si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal.

Art. 28.- Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra de servicio determinado fuera de los casos enunciados en los artículos que preceden, o para burlar las disposiciones de este Código, se consideran hechos por tiempo indefinido.

CAPITULO II

De la Formación y Prueba del Contrato Individual de Trabajo

Art. 29.- La existencia de una relación de trabajo, presume la de un contrato individual o colectivo de trabajo.

Art. 30.- Cuando el contrato sea verbal el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1) La índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse;
2) La cuantía y la forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo o cualquier otra, y los períodos que regulen sus pagos; y

3) La duración del contrato.

Art. 31.- El trabajador no puede hacerse sustituir por otro en la prestación de sus servicios ni utilizar uno o más auxiliares, sin la aprobación del empleador.

Art. 32.- El trabajador que desee designar un sustituto o emplear uno o más auxiliares, lo mismo que el intermediario, deben comunicar al empleador las condiciones en que prestarán sus servicios el sustituto, los auxiliares o los trabajadores contratados, a fin de que el empleador pueda dar su aprobación y el contrato de trabajo quede formalizado directamente con este último.

La circunstancia de que el sustituto, los auxiliares o los otros trabajadores ejecuten su trabajo con conocimiento del empleador o de sus representantes, supone dicha aprobación.

Art. 33.- Se reputa que el intermediario que trabaja conjuntamente con las personas contratadas por él y el trabajador que utiliza auxiliares, cuando sólo han obtenido la aprobación tácita del empleador, según la disposición final del artículo anterior, tiene poder para percibir la remuneración correspondiente al trabajo realizado en conjunto, mientras los trabajadores subordinados a los auxiliares no den a conocer al empleador las condiciones en que prestan sus servicios.

Art. 34.- El menor emancipado, o el menor no emancipado que haya cumplido dieciseís (16) años de edad, se reputan mayores de edad para los fines del contrato de trabajo..

El menor no emancipado mayor de catorce (14) años y menor de dieciseís (16) puede celebrar contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones fijadas en este Código y ejercer las acciones que de tales relaciones se derivan, con la autorización de su padre o tutor, o a falta de ambos el Juez de Paz correspondiente.

Art. 35.- La mujer casada tiene plena capacidad para cele-

brar contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador.

Art. 36..- Las disposiciones de los artículos 34 y 35 quedan subordinadas en su aplicación a lo prescrito en los capítulos sobre el trabajo de las mujeres y de los menores.

Art.37.- El contrato de trabajo y sus diversas estipulaciones, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios.

Art. 38.- Cualquiera de las partes puede exigir de la otra que el contrato de trabajo celebrado verbalmente se formalice por escrito, y, en caso de negativa, dirigirse al Departamento de Trabajo o al Representante Local de Trabajo, para que cite a la otra parte con el objeto indicado.

Si la parte citada no comparece o mantiene su negativa, o si surgen diferencias, la cuestión deberá ser sometida al Director General de Trabajo, para que se haga la debida justificación de la existencia del contrato y de sus estipulaciones.

Art. 39.- Cuando el contrato de trabajo conste por escrito, sus modificaciones deberán hacerse en igual forma.

Art. 40.- El trabajador o el empleador que no sepa o no pueda firmar suplirá su firma válidamente, fijando sus señas digitales en las actas relativas al contrato o a su ejecución o modificación.

En este caso, las actas deberán además ser firmadas por dos (2) testigos, los cuales certificarán que han sido leídas a las partes y que éstas las han aprobado en la forma indicada..

Art. 41.- De todo contrato de trabajo por escrito se harán tantos ejemplares como sean los interesados, detinandose: uno para cada una de las partes, y dos para ser remitidos por

el empleador al Departamento de Trabajo o al Representante Local de Trabajo, dentro de los próximos tres (3) días.

Dicha autoridad local archivará uno de los originales después de ser registrado en el libro que llevará con tal objeto, y enviará el otro original, en los tres (3) días de haberlo recibido, al Departamento de Trabajo, para su registro y archivo en esta oficina.

Art. 42. En caso de pérdida o destrucción del contrato escrito en todos sus originales, la prueba de su contenido se hará por todos los medios.

Art. 43.- El contrato de trabajo escrito enunciará:

1) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio de los contratantes y las menciones legales de sus cédulas personales de identidad;

2) Menciones legales del carnet de trabajo si lo hubiere.

3) El servicio que el trabajador se obliga a prestar, y las horas y el lugar en que debe hacerlo;

4) La retribución que habrá de percibir el trabajador, con indicación de lo que gane por unidad de tiempo, por unidad de obra, o de cualquiera otra manera, y la forma, tiempo y lugar del pago;

5) La duración del contrato, si es por cierto tiempo, la indicación de la obra o servicio que es objeto del contrato, si es para una obra o servicio determinados, o la mención de que se hace por tiempo indefinido;

6) Períodos de vacaciones;

7) Lo demás que las partes puedan convenir de acuerdo con la ley.

Contendrá las firmas de las partes o sus señas digitales y las firmas de los testigos, sí a ello hubiere lugar, según se prevee en el artículo 40.

TITULO IV

Reglamento Interior de Trabajo

Art. 44.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el empleador de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos individuales de trabajo que lo afecten, obligatorio para el empleador y sus trabajadores, dictado con el objeto de organizar las labores de una empresa o establecimiento.

Art. 45.- Todo empleador que ocupe más de diez (10) trabajadores está obligado a confeccionar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo. El reglamento debe ser presentado y aprobado por los trabajadores, preferiblemente a través de su sindicato, antes de ser enviado a la Secretaría de Trabajo.

Art. 46.- Todo reglamento interior de trabajo y su período de vigencia, será aprobado previamente, por el Departamento de Trabajo, y puesto en conocimiento de los trabajadores con no menos de quince (15) días de anticipación al comienzo de su vigencia, debiendo ser impreso en caracteres legibles y colocado en un lugar visible de la empresa o establecimiento, conjuntamente con el documento aprobatorio del Departamento de Trabajo.

El reglamento interior de trabajo contendrá, entre otras, reglas sobre:

1) Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos en el reglamento.

2) Orden técnico y administrativo, a las que obligatoriamente deban sujetarse empleadores y trabajadores, en la ejecución de los trabajos, necesarios para la buena marcha de la empresa o establecimiento.

3) Higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar riesgos profesionales o instrucciones para prestar primeros auxilios en caso de accidentes;

4) Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

5) Conservación de la disciplina y el cuidado de los bienes de la empresa o establecimiento.

6) Horas de principio y fin de la jornada de trabajo, tiempo determinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada, horas en que comienza y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipo.

7) Días y horas fijadas para hacer la limpieza de las máquinas aparatos, locales y talleres.

8) Horas extras de trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago.

9) Indicación de los trabajos que tienen carácter temporal o transitorio.

10) Día de descanso legalmente obligatorio; horas días de descanso convencional o adicional; permisos; especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales.

11) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo que correspondan.

12) Lugares, días y horas de pago.

13) Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse

los servicios médicos ordinarios que se suministren en la empresa.

14) Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de Sección, Capataces y Vigilantes.

15) Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

16) La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

17) Disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

18) Publicación.

Párrafo: Todo empleador debe presentar su proyecto de reglamento al Departamento de Trabajo, dentro de los dos meses de inicio de sus actividades o vigencia del presente Código. Las autoridades de trabajo en caso de aprobarlo deberán devolver debidamente registrado el reglamento dentro de los 30 días de haberlo recibido, debiendo entrar en vigor diez (10) días después de su aprobación. La aprobación del reglamento debe ser notificada a los trabajadores.

Art. 47.- El Departamento de Trabajo dispondrá las investigaciones y oirá el parecer de los trabajadores o de sus sindicatos sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

Art. 48.- Las modificaciones que haga el empleador del reglamento interior de trabajo, deben ajustarse en su contenido y formalidad a las disposiciones de los artículos 46 y 51.

Art. 49.- No se pueden establecer en el reglamento interior de trabajo otras medidas disciplinarias que las siguientes: 1) Amonestación; 2) Anotación de faltas con valoración de su gravedad en el registro del trabajador.

Art. 50.- Si el reglamento interior de trabajo no satisface los requisitos legales o contiene disposiciones prohibidas, los trabajadores interesados, o sus representantes, pueden pedir su revisión por ante el Secretario de Estado de Trabajo, dentro de los treinta (30) días de haber recibido la notificación correspondiente del Departamento de Trabajo.

TITULO V
De los Derechos y Obligaciones Resultantes del Contrato

CAPITULO I
Condiciones Esenciales del Contrato

Art. 51.- En todo contrato de trabajo deben tenerse como incluídas las disposiciones supletorias dictadas en este Código para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores; pero las partes pueden modificarlas siempre que sea con el objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición.

Art. 52.- Son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda éste Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran

CAPITULO II

De las Obligaciones de los Empleadores

Art. 53.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, o en sus reglamentos, del Código de Salud Pública. las Leyes de Higiene y Seguridad Industrial y de Seguros So-

ciales y de las que puedan derivarse de los contratos individuales de trabajo, de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, y de los reglamentos interiores de trabajo, son obligaciones de los empleados:

1) Mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias;

2) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias, en virtud de la Ley, en caso de enfermedades epidémicas;

3) Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo;

4) Instalar para el servicio de los obreros un botiquín de primeros auxilios; las empresas que utilicen más de 80 trabajadores instalaran un consultorio médico, con por lo menos un médico y una enfermera.

5) Proveer oportunamente a los trabajadores de los materiales que hayan de usar, y, cuando no se hayan comprometido a trabajar con herramientas propias, de los útiles e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo convenido, sin poder exigirles alquiler por ese concepto;

6) Mantener local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éste utilice herramientas propias que deben permanecer en el lugar donde se presten los servicios;

7) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.

8) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponde pagar a sus organizaciones sindicales o cooperativas, siempre que lo solicite la respec-

tiva organización sindical o el trabajador afiliado.

9) Conceder licencia pagada a los miembros del consejo directivo del sindicato que lo soliciten, para cumplir comisiones sindicales debidamente comprobadas; así como licencia pagada a los miembros de comisiones permanente o temporales o a representantes del Sindicato, designados para negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo, mientras se celebren las negociaciones;

10) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de los hijos de los trabajadores, obligandose a establecer y sostener una escuela de alfabetización en caso de que existan más de 80 trabajadores.

11) Conceder licencias pagadas para estudios sociales y sindicales de acuerdo a lo convenido entre las partes.

12) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores colaborando con las autoridades de trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos sobre la materia..

13) Instalar y mantener un comedor para los trabajadores que funcionará al servicio y bajo la administración del sindicato.

14) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabras o de obra.

15) Organizar permanente o periódicamente cursos de enseñanza o de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren los sindicatos o trabajadores informando de ello y utilizando el Instituto Nacional de Formación Tecnica Profesional (INFOTEP).

16) Contribuir al fomento de las actividades culturales y de-

portivas entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

17) Proporcionarles a los trabajadores que sean escogidos por las Federaciones Deportivas Nacionales, como atletas para competir en representación de la República Dominicana, en los Juegos Olímpicos y Regionales; o en los eventos de las Federaciones Internacionales o Confederaciones Regionales, una licencia con disfrute de sueldo, mientras duren fuera del país. Veinte (20) días antes de la fecha de salida, podrán cumplir media jornada de trabajo con disfrute de sueldo de jornada completa para permitirles los preparativos pertinentes. Esta licencia se reconocerá como un Servicio a la Patria y será otorgada a solicitud de la Federación Deportiva Nacional correspondiente.

Art. 54.- Está prohibido a los empleadores:

1) Exigir o aceptar dinero, o proponerle cualquier acción inmoral u otra compensación a los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

2) Exigir o inducir a los trabajadores a que compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

3) Hacer colecta sin previa autorizaciôn de los trabajadores.

4) Obligar o influir en los trabajadores para que ingresen o no en un sindicato, o para que se retiren de aquel a que pertenecen o para que permanezcan en el;

5) Ejercer presión o influir en los trabajadores para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes del sindicato;

6) Hacer propaganda política o religiosa dentro de los establecimientos e influir en las actuaciones políticas o en las creencias religiosas de los trabajadores;

7) Apropiarse o retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, a titulo de indemnización, garantía o compensación.

8) Presentarse en la fábrica, taller o establecimiento en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga;

9) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley;

10.- Interrumpir, entorpecer o reducir intencionalmente el normal funcionamiento del establecimiento o empresa;

11.- Portar armas en el interior de los establecimientos o centros de trabajo.

CAPITULO III

De las obligaciones de los trabajadores

Art. 55.- Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos, en las leyes de previsión social, y de las que puedan derivarse de los contratos individuales de trabajo de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo, son obligaciones de los trabajadores.

1.- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a petición del empleador, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa que lo imposibilite para realizar su trabajo;

2.- Asistir con puntualidad al lugar en que deba presentarse para prestar sus servicios;

3.- Prestar los servicios convenidos con la debida diligencia bajo la dirección del empleador o de su representante.

4.- Observar rigurosamente las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la Ley, las dictadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan;

5.- Observar una buena conducta y disciplina durante las horas de trabajo;

6.- Comunicar al empleador o su representante, las observaciones que consideran convenientes para evitar cualquier daño que puedan sufrir sus compañeros de labores o el empleador;

7.- Prestar servicios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que la persona o los bienes del empleador o de algún trabajador estén en peligro. En los casos de siniestro o riesgo en los bienes del empleador, si éste resulta resarcido de los daños sufridos por el siniestro o si los daños no llegan a producirse, los trabajadores tendrán derecho a una retribución equitativa por los servicios prestados, que no podrá ser nunca inferior al salario mínimo abonado en el establecimiento o empresa de que se trate;

8.- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo, sin que sean responsables de su deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuido, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

9.- Evitar desperdicios innecesarios en la manipulación de los materiales y devolver al empleador los que no hayan usado;

10.- Guardarle fidelidad al empleador no compitiendo con él, ni divulgando los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya eleboración concurra directa o

indirectamente, así como no divulgando asuntos administrativos que puedan causar perjuicios al empleador;

11.- Desocupar dentro de un término de sesenta (60) días contados desde la fecha en que terminan los efectos del contrato de trabajo, las viviendas que les hayan facilitado los empleadores, como parte del trabajo.

12.- Comunicar al empleador de los cambios de dirección y residencia, cuantas veces ocurran.

Art. 56.- Está prohibido a los trabajadores:

1.- Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga;

2.- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del empleador, de sus representantes o de sus jefes inmediatos;

3.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor salvo las excepciones que para ciertos trabajadores establezca la ley;

4.- Hacer colectas en el lugar en que prestan servicio, durante las horas de éste; sin previa autorización del patrono o su representante.

5.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en trabajo distinto de aquel a que estén destinados, o usar los útiles y herramientas del empleador sin su autorización.

6.- Extraer de la fábrica, taller o establecimiento útiles de trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del empleador;

7.- Hacer propaganda religiosa, política o de cualquier otro

tipo en las horas de trabajo dentro del establecimiento;

8.- Interrumpir, entorpecer o reducir intencionalmente el normal funcionamiento del establecimiento o empresa.

TITULO VI

De la suspensión del contrato

Art. 57.- Las causas de suspensión pueden afectar todos los contratos individuales vigentes en un establecimiento o empresa, o solamente uno o varios de ellos.

Art. 58.- La suspensión del contrato de trabajo no implica su terminación ni compromete la responsabilidad de las partes.

Art. 59.- Durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, salvo disposición contraria de la ley o del contrato.

Art. 60.- Son causas de suspensión de los contratos de trabajo:

1.- La falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador, previa comprobación por las autoridades del trabajo.

2.- La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos;

3.- El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado y por razones técnicas en forma temporal y por un término de hasta 120 días, siempre que esta causa sea independiente de la voluntad del empleador, así como la incosteabilidad de ex-

plotación de la empresa fundamentada en hechos comprobados. Por la autorización competente de la Secretaría de Estado de Trabajo.

4.- Catastrofe Nacional o Internacional;

5.- La muerte o incapacidad del empleador, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, una imposibilidad temporal de continuación de los trabajos;

6.- La prisión preventiva del trabajador o arresto correccional. La causa de la suspensión cesa en el caso de que el trabajador obtenga su libertad por cualquier causa.

7.- La enfermedad contagiosa del trabajador o cualquiera otra que lo imposibilite para el desempleo de sus labores, durante un período de trescientos días, y de acuerdo a los procedimientos médicos y la ley de Seguros Sociales.

8.- Los accidentes que les ocurran al trabajador en las condiciones y circunstancias previstas y amparadas por la Ley sobre accidentes del trabajo, cuando sólo le produzcan incapacidad temporal;

9.- La licencia extraordinaria no remunerada acordada por el empleador a solicitud del trabajador;

10.- El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al empleador. En este caso, el empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta 30 días después de cesada la causa de suspensión Dentro de esos 30 días el trabajador puede reincorporarse a su tarea, cuando lo considere conveniente y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

11.- El paro calificado de legal.

Art. 61.- El empleador está obligado a conceder al trabajador tres (3) días de licencia, con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste: nueve (9) días en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos padres e hijos, o de su cónyuge y (2) días para el caso de alumbramiento de la esposa.

PARRAFO: En caso de que cualquiera de estas circunstancias ocurra a una distancia de más de sesenta (60) Kilómetros de donde presta servicio se aumenta un (1) día de licencia.

Art. 62.- Es obligación del trabajador dar aviso al empleador de la causa que le impida asistir a su trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas habiles de ocurrir el hecho que justifique la suspensión del contrato.

Art. 63.- En los casos de accidente o de enfermedad, el trabajador recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguros sociales, en las formas y condiciones que dichas leyes determinan, teniendo el patrono la obligación de completar al trabajador la parte de salario que no cubre la Seguridad Social.

Art. 64.- La suspensión de los contratos de trabajo surtirá efecto desde el día en que ha ocurrido el hecho que la origina

En los casos previstos en los Incisos 1-2- y 3, del artículo 60, el empleador debe participar a la Secretaría de Estado de Trabajo la suspensión y la causa de ella, dentro de los tres (3) anteriores a la fecha de inicio de la suspensión. En los demás casos deberá comunicarlos dentro de los tres (3) dias a contar de la fecha que haya ocurrido la suspensión. Esta obligación no es aplicable a las empresas agrícolas industriales cuando la suspensión sea menor de tres (3) días.

Igual participación debe ser hecha por los herederos o los representantes del empleador en el caso del inciso 5to. del artículo 60. Estas modificaciones pueden hacerse aún antes

El Departamento de Trabajo comprabará si existe o no la causa de suspensión, y dictará la resolución correspondiente, dentro de los quince (15) días, de recibida la solicitud de suspensión.

En ningún caso las suspensiones autorizadas por el Departamento de Trabajo a un empleador, podrá abarcar un período mayor de tres (3) meses, incluyendo las prórrogas que el empleador se haya visto obligado a solicitar.

Art. 65.- El empleador puede nombrar un sustituto mientras dure la ausencia del trabajador por cualquiera de las causas enunciadas en los incisos 6to., 7mo., 8vo., y 9no., y 10mo., del Artículo 60.

Art. 66.- La Suspensión cesa con la causa que la ha motivado.-

El empleador o sus representantes reanudarán inmediatamente los trabajos mediante notificación al Departamento de Trabajo o al representante local de trabajo que ejerza sus funciones, quienes se encargarán de llevarlo al conocimiento de los trabajadores.

Si el empleador o sus herederos no reanudan los trabajos, a pesar de haber cesado la causa que ha determinado su suspensión, el Departamento de Trabajo, previa comprobación de esta circunstancia, declarará que la suspensión de los contratos ha cesado.

Art. 67.- Si el Departamento de Trabajo o su Representante local de trabajo no encuentra a uno o varios trabajadores dentro del tercer (3er.) día, a contar de la fecha en que haya recibido el aviso escrito de la reanudación de los trabajos, notificará éste a los interesados por escrito y por medio de un aviso que hará publicar tres (3) días consecutivos en un período de amplia circulación nacional.

de que se produzca la suspensión.

El pago de estas publicaciones será por cuenta del empleador, cumplidos estos requisitos, el trabajador está obligado a reintegrarse a su trabajo salvo causas justicadas establecidas en este Código, la cual tendrá que comprobar.

TITULO VII

De la Revisión y Terminación del Contrato

CAPITULO I

De la Revisión del Contrato

Art. 68.- Todo contrato de trabajo es revisable en caso de que sobrevenga imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

La revisión se someterá previamente al Departamento de Trabajo y si no hubiese acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a los tribunales de trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

CAPITULO II

De la causa de la terminación.

Art. 69.- El contrato de trabajo termina:

1) Por mutuo consentimiento;
2) Por la ejecución del contrato;
3) Por la imposibilidad de ejecución;
4) Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar; o su enfermedad que haya impedido concurrir sus labores por un período total de

más de trescientos (300) días contados en forma consecutiva, desde el día de su primera inasistencia;

6) Por justa causa por parte del empleador;
7) Por justa causa por parte del trabajador;
8) Por liquidación o por venta o cesión de un departamento o la totalidad de la empresa.
9) Por terminación de la obra o labor contratada;
10) Por suspensión de actividades por muerte del empleador durante más de 120 días.
Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
12) Por no regresar el trabajador a su trabajo al desaparecer la causa de la suspensión, siempre que hayan sido cumplidos los requisitos de notificación.

13) Por cualquier otra falta grave, contra la moral y las buenas costumbres probada por una de las partes.

PARRAFO: En todo caso el que ejerza el derecho de terminación del Contrato de Trabajo deberá señalar por escrito las causas que motivan dicha terminación, debiendo ser comprobadas por la autoridad competente del Departamento de Trabajo.

Art.70.- Cuando el contrato de trabajo termine por quiebra o bancarrota, los trabajadores tendrán un privilegio sobre la masa de los acreedores para cobrar sus prestaciones.

Art. 71.- A la terminación de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que ésta se produzca, el empleador debe dar un certificado al trabajador, a petición de éste, que exprese únicamente:

1) La fecha de su entrada;
2) La fecha de su salida;
3) La clase de trabajo ejecutado;
4) El salario devengado.

Art. 72.- En ningún caso el trabajador pierde sus derechos de antigüedad, vacaciones y cesantías, doble sueldo de navidad, y bonificaciones, por ser éstos derechos adquiridos con anterioridad e independientemente de la causa de la terminación del contrato.

CAPITULO III

De la terminación sin responsabilidad Penal.

Art. 73.- La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez, debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario.

Art. 74.- Los contratos para un servicio u obra determinada terminan, sin responsabilidad para las partes, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

Art. 75.- Los contratos por cierto tiempo terminan, sin responsabilidad para las partes, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

PARRAFO I.- Los contratos de trabajo indicados en los artículos 74 y 75, de este Código podrán terminar en virtud de cualquiera de los ordinales señalados en los artículos 76 y 83 del presente Código.

CAPITULO IV

Terminación del contrato por justa causa por parte del empleador.

Art. 76.- Son justas causas para dar terminado unilateral-

mente el contrato de trabajo, por parte del empleador;

1) Por haber el trabajador inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándose referencias o certificados personales cuya falsedad se compruebe luego.

2) Por negarse a prestar los servicios para los cuales ha sido contratado sin justa causa.

3) Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos graves de violencia, injurias o malos tratamientos contra el empleador.

4) Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en el ordinal anterior, si con ello altera el orden del lugar en que trabaja;

5) Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el empleador o contra los directivos de la empresa o sus representantes, alguno de los actos a que se refiere el ordinal 3ro. del presente artículo.

6) Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.

7) Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;

8) Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.

9) Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina u otro

centro de la empresa o de personas que allí se encuentren.

10) Por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivos o cuatro días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo de 48 horas.

11) Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haberle manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviera para abandonar el trabajo.

12) Por desobedecer el trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado;

13) Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados por la Ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades.

14) Por violar el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales Iro, 3ro, 6to. y 7mo. del artículo 56.

15) Por violar el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 4to. y 5to. del artículo 56, después que el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones lo haya amonestado por la misma falta a requerimiento del empleador.

16) Por haber sido condenado el trabajador a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable.

17) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante un año..El despido por esta

causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

18) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Art. 77.- El derecho del empleador a dar por terminado el contrato por justa causa caduca a los quince días. Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado el hecho.

Art. 78.- En las cuarentiocho horas subsiguientes a la terminación del contrato por justa causa, el empleador lo comunicará con indicación de la causa al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones que a su vez lo comunicará al trabajador dentro de un plazo no mayor de diez (10) dias.

Art. 79.- La terminación del contrato por justa causa que no haya sido comunicada por el empleador a la autoridad de trabajo competente en el término indicado en el artículo 78 de este Código, se reputa que carece de justa causa.

Art. 80.-- Si como consecuencia de la terminación del contrato surge contención y el empleador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificada la terminación de dicho contrato.

Art. 81.- Si el empleador no prueba la justa causa invocada como fundamento de la terminación del contrato, el tribunal declarará terminado el contrato sin justa causa por parte del empleador y en consecuencia condenará a este último a pagar al trabajador los valores siguientes:

1).- El juez de trabajo podrá mediante demanda del trabajador ordenar el reingreso de éste en las mismas condiciones de empleo que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir.

2).- El juez podrá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que en el juicio hayan surgido; y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por la terminación del contrato, podrá ordenar, en su lugar el pago de una indemnización compensatoria.

3).- Si el contrato es por cierto tiempo una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador hasta el vencimiento del término estipulado.

4).- Si el contrato es para una obra o servicio determinado, el empleador pagará al trabajador como auxilio de cesantía por todo el tiempo servido a razón de tres días de salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido por lo menos un mes.

5).- Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día que se hubiere agotado el preliminar de conciliación hasta la fecha de la sentencia definitiva dictada en última instancia.

Art. 82.- Las disposiciones del artículo 81 no serán aplicables cuando surja un litigio que no sea por la terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador.

CAPITULO V

De la terminación del contrato por justa causa por parte del trabajador

Art. 83.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador.

1.- Por haberlo inducido a error el empleador, al celebrarse el contrato respecto a las condiciones de éste;

2.- Por no pagarle el empleador el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley, salvo las reducciones autorizadas por esta;

3.- Por negarse el empleador a pagar el salario o a renunciar el trabajador en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;

4.- Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, en actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador.

5.- Por incurrir las mismas personas en los actos a que se refiere el acápite anterior, fuera del servicio, si son de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato.

6.- Por haber el empleador, por sí mismo o por medio de otra persona, ocultado, inutilizado o deteriorado intencionalmente las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

7.- Por exigir el empleador al trabajador que realice un trabajo distinto, de aquel a que está obligado por el contrato, salvo que se trate de cambio temporal a un puesto inferior en caso de emergencia con disfrute del mismo sueldo correspondiente a su trabajo ordinario, a condición de que no denigre su integridad moral, siempre contando con la anuencia de ambas partes;

8.- Por estar el empleador, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores, atacado de alguna enfermedad contagiosa siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con las personas de que se trata, o por consentir al empleador o su representante que un trabajador atacado de enfermedad contagiosa permanezca en el trabajo con perjuicio para el trabajador;

9.- Por exigir el empleador, sin razones válidas, al trabajador, la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel a que se obligó en el contrato.

10.- Por dejar de pagar el empleador el salario al trabajador en la fecha exacta convenida en el contrato de trabajo;

11.- Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;

12.- Por comprometer el empleador, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o centro de trabajo o de las personas que allí se encuentren;

13.- Por violar el empleador cualquiera de las disposiciones contenidas en este Código;

14.- Por cualquier causa prevista en el contrato, siempre que entrañe una falta del empleador sancionada por leyes represivas o que sea de importancia manifiesta para la adecuada ejecución del contrato de trabajo;

15.- Por el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;

16.- Por haber suspendido los contratos de trabajo que ligan a los trabajadores con una determinada empresa, por un lapso mayor de seis meses.

Art. 84.- El derecho del trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa por cualquiera de las razones enunciadas en el artículo [illegible] caduca a los quince días. Este plazo se cuenta a partir de la fecha que se ha generado el derecho.

Art. 85.- El trabajador que renuncia y abandone su trabajo

por cualesquiera de las causas enumeradas en el artículo 83 no incurre en responsabilidad.

Art. 86.- En las cuarentiocho horas subsiguientes a la terminación del contrato de trabajo, el trabajador lo comunicará con indicación de la causa al Departamento de Trabajo o a la autoridad que ejerza sus funciones que a su vez lo comunicará al empleador dentro de un plazo no mayor de diez días.

PARRAFO: La terminación del contrato por justa causa que no haya sido comunicada por el trabajador a la autoridad de trabajo competente en el termino indicado en el artículo 84 se reputa que carece de justa causa.

Art. 87.- Si como consecuencia de la terminación del contrato surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal condenará al empleador al pago de las mismas indemnizaciones que prescribe el artículo 81 para el caso de la terminación del contrato sin justa causa.

Art. 88.- Si no se comprueba la justa causa invocada como fundamento de la terminación del contrato, el tribunal la declarará injustificada, disolverá el contrato de trabajo por culpa del trabajador.

CAPITULO VI

De la terminación unilateral del contrato.

Art. 89.- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resultoria por incumplimiento de lo pactado, con responsabilidad para las partes.

Art. 90.- En todo contrato de trabajo cualquiera de las partes pueden ponerle término alegando justa causa con excepción de aquellos trabajadores que se encuentran incapacitados para el trabajo, en disfrute de vacaciones, de las trabajadoras

en su período pre y post-natal y de los trabajadores amparados por la inamovilidad y fuero sindical.

Art. 91.- La parte que ejerce este derecho está obligada a conceder tres días por cada mes de trabajo y hasta un máximo de trentiseis dias como plazo de aviso previo, a contar del primer mes de vigencia o antigüedad del contrato.

Durante el término del preaviso, el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de un día en cada semana, a fin de que pueda buscar colocación.

PARRAFO: El empleador o trabajador pueden prescindir del plazo del preaviso con la obligación de pagar a la otra parte una suma igual al salario que corresponda a dicho plazo.

Art. 92.- La parte que ejerce el derecho establecido en el artículo 90, está obligada a notificar a la otra, el plazo correspondiente al preaviso, el cual correrá a partir de dicha notificación quedando obligada además a notificarlo al Departamento de Trabajo o a su autoridad local que ejerce sus funciones en plazo de cuarentiocho horas, quien a su vez lo comunicará a la parte interesada en un plazo de diez días.

Art. 93.- El empleador que ponga término al contrato de trabajo, pagará al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:

1.- Si el contrato es por tiempo indefinido se pagará al trabajador de acuerdo con la siguiente escala:

a) Después de un mes de trabajo y hasta tres meses; 5 días.

b) Después de un trabajo de tres meses y hasta seis; una suma igual a diez días de salario.

c) Después de un trabajo de seis meses y hasta un año;

una suma igual a quince días de salario; y

d) Después de una año,; una suma igual a vente días de salario por cada año prestado y proporcionalmente por fracción de año.

Art. 94 El trabajador que al terminar su contrato quede protegido por una jubilación, pensión del Instituto Dominicano de Seguros Sociales, o plan de retiro, recibirá sus prestaciones hasta cubrir su salario real, como pensión vitalicia, constituyendo dichas prestaciones el complemento a la diferencia que pueda existir entre el salario y la suma otorgada por la jubilación y/o plan de retiro de que se trate, a condición de que el empleador, nunca pagará una suma mayor al 70 por ciento del último salario.

Art. 95.- En caso fortuito o de fuerza mayor, si el empleador está asegurado en el momento en que se produzca un siniestro, deberá, al recibir la indemnización por concepto del seguro reconstruir la empresa o de lo contrario indemnizar a los trabajadores, garantizando un minimo equivalente a todas las prestaciones económicas que señalan este Código.

Art. 96.- La duración del contrato de trabajo incluye los días de fiestas legales, los de descanso, los de vacaciones, y los de suspensión del contrato de trabajo.

Art. 97.- El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al plazo de preaviso, se calcularán tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato.

También estos cálculos se podrán hacer en base a los ingresos del trabajador durante los últimos 30 días laborados por él, que constituyen el salario del mismo, a condición de que esta forma sea más beneficiosa para el trabajador.

Art. 98.- En caso de muerte del trabajador, las prestaciones correspondiente al auxilio de cesantía, serán pagadas a su conyuge, a los hijos menores del trabajador o a falta de ambos, a la persona que el hubiese designado mediante declaración ante el departamento del trabajo o un notario, en falta de estos a sus ascendientes o cualquier otro heredero legal.

LIBRO SEGUNDO
NORMAS GENERALES DE PROTECCION DEL TRABAJO

TITULO I

De la cualificación del Trabajador

CAPITULO I

De la Emisión del Carnet de Trabajo

Art. 99.- Se instituye el uso del carnet de trabajo, como garantía de la existencia de una relación de trabajo, afianzar la estabilidad de las condiciones de trabajo, establecer la identificación personal del trabajo y determinar su capacitad profesional. La confección del mismo es responsabilidad del empleador.

Art. 100.- La Secretaría de Estado de Trabajo expedirá instrucciones reglamentando el proceso de emisión del carnet de trabajo, la forma de realizar las anotaciones y la inscripción de éstas en los registros que se llevan al efecto para fines de estadísticas.

Art. 101.- En el carnet de trabajo y en las páginas para las anotaciones, constarán las siguientes particularidades:

a) Del Trabajador

1.- Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número y serie de la cédula de identidad personal.
2.- Principales caracteres físicos.
3.- Huellas digitales.
4.- Oficio y categoría profesional.
5.- Número de personas dependientes del trabajador.
6.- Fotografia del Trabajador.

b) Del Empleador

1.- Rama de la actividad económica a que corresponde el establecimie to o empresa.
2.- Los nombres y apellidos, nacionalidad, sexo, estado civil domicilio y número y serie de la cédula de identidad personal, si se trata de una persona física.
3.- La razón social y domicilio, si se trata de una persona moral.
4.- Nombre del establecimiento o empresa, cuando el mismo sea distinto al de las personas físicas o morales que lo operan.
5.- Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número y serie de la cédula de identidad personal, del que con capacidad jurídica actúe a nombre del empleador, haciendo las anotaciones en el carnet de trabajo.

c) De la Relación de Trabajo

1.- La fecha de admisión al trabajo.
2.- La clase de labor a ejecutarse.
3.- El sueldo o salario y sus variaciones, especificándose si se determina por unidad de tiempo, de obra, o de cualquier otra manera, así como la fecha y lugar de pago.

4.- Horario de trabajo, diario y semanal.
5.- Períodos de vacaciones.
6.- Períodos de vigencia del Carnet.

CAPITULO II

De Las Anotaciones

Art. 102.- Presentado el carnet al empleador, deberá este hacer las anotaciones en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas.

Art. 103.- Queda prohibido al empleador hacer cualquier anotación que no sean las previstas en este Código o leyes complementarias.

Art. 104.- La anotación será hecha por el empleador o su representante, gerente o administrador del establecimiento o empresa y valdrá como prueba plena de la existencia de la relación de trabajo. Las anotaciones hechas no podrán ser negadas por el empleador.

Art. 105.- Si el empleador se rehusa a hacer las anotaciones o no las hace en plazo legal, el trabajador debe reclamar ante la Dirección General de Empleo y Registro de Desocupados o al Representante Local de Trabajo, que citará al empleador para, dentro de ocho (8) días realice las anotaciones o justifique porque no las hizo, si el empleador no acude a la cita, ello implicará la existencia de la relación de trabajo y la anotación será hecha por la autoridad del trabajo que hizo la citación.

Art. 106.- El Departamento de Trabajo anotará en el carnet los accidentes de trabajo sufridos por su poseedor.

Art. 107.- Cualquier alteración en las anotaciones sobre estado civil y personas dependientes del trabajador será hecha por la autoridad del trabajo, previa comprobación con

siguientes casos:

a) Cuando se trate de personal en labores estrictamente técnicas o cientificas indispensables, o sea, aquellas para cuyo desempeño se requiere la posesión de conocimientos especiales, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal dominicano.

b) La Secretaría de Estado de Trabajo determinará en cada caso si la plaza tiene el carácter de técnica o cientifica y si no existe dominicano con aptitud o disposición para desempeñarla.

Art. 114.- Los salarios percibidos por los trabajadores dominicanos deben ascender en conjunto, al noventa por ciento por lo menos, o el que resulte por la aplicación del párrafo segundo del artículo 122, del valor correspondiente al pago de todo el personal.

Están exceptuados de las disposiciones de este artículo, los salarios percibidos por trabajadores que desempeñen labores técnicas, o científicas.

Art. 115.- Los trabajadores dominicanos que desempeñen iguales funciones que los extranjeros en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.

Art. 116.- Están exceptuados de las disposiciones establecidas en el artículo 111.

1.- Los trabajadores de talleres familiares, o sea el que realiza una persona en su propio domicilio con la ayuda de su familia.

2.- Los extranjeros casados con dominicanos, que tengan en el país más de tres (3) años de residencia ininterrumpida y más de dos (2) años de casados;

documentos o mediante declaración.

Art. 108.- El Carnet de Trabajo servirá como documento de identidad ante la empresa, autoridad de trabajo y las instituciones de Seguridad Social.

Art. 109.- Cuando sea comprobada la destrucción voluntaria del carnet por el trabajador o empleador, se emitirá una copia certificada de dicho carnet, corriendo por cuenta del responsable todos los gastos de esta emisión.

Art. 110.- Este documento puede aducirse como prueba del contrato y sus condiciones.

TITULO II

Nacionalización del Trabajo

Art. 111.- El noventa por ciento, por lo menos, del número de trabajadores de un establecimiento y el 90 o/o de todos los salarios de la empresa deben ser integrados por dominicanos.

A contar de la fecha de vigencia de este Código en los establecimientos o empresas que estuvieren laborando dominicanos en una proporción inferior a lo establecido en el artículo anterior se irá llenando el cupo en la medida que se presentaren vacantes de plazas desempeñadas por trabajadores extranjeros.

Art. 112.- Las plazas de superintendentes, mayordomos, supervisores, capataces y cualquiera otras de naturaleza análoga, en empresas o establecimientos agrícolas e industriales tendrán que ser desempeñadas por dominicanos.

Art. 113.- El Secretario de Estado de Trabajo puede disminuir la proporción de trabajadores dominicanos en los

3.- Los extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos y tengan en el país más de cinco (5) años de residencia ininterrumpida.

Art. 117.- Las disposiciones son aplicables a los miembros de una sociedad o cooperativa, que deberán tambien ser el 90 o/o dominicanos y obtener el 90 o/o de todos los salarios cuando además de tener tal calidad realizan labores propias de trabajadores.

Art. 118.- En caso de que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por causa autorizada por la ley las reducciones deben ser hechas en el siguiente orden:

1.- Trabajadores extranjeros solteros.
2.- Trabajadores extranjeros casados.
3.- Trabajadores extranjeros casados con personas dominicanas.
4.- Trabajadores extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos.
5.- Trabajadores dominicanos solteros.
6.- Trabajadores dominicanos casados.

Art. 119.- En igualdad de condiciones se declararán cesantes los que hayan trabajado menos tiempo o aquellos que tengan menos carga familiar para el caso de que todos tengan el mismo tiempo.

Art. 120. El Secretario de Estado de Trabajo puede autorizar, excepcionalmente, la no aplicación del artículo anterior cuando su cumplimiento pueda producir un perjuicio grave al establecimiento o empresa.

Art. 121.- No puede ser objeto de reducción el número de trabajadores dominicanos de un establecimiento o empresa aún exceda del mínimo del 90 o/o.

Art. 122.- El Poder Ejecutivo puede conceder permiso váli-

dos por no más de un (1) año, para que sean exclusivamente utilizados en establecimientos o empresa agrícolas dedicados a la siembra, cultivo y recolección de la caña de azúcar a braceros, esto es, trabajadores a jornal, extranjeros en exceso de las proporciones establecidas en este Código.

Una vez concedido para un establecimiento o empresa, después de la vigenciz de este Código, un primer permiso de los autorizados en el párrafo anterior, los sucesivos que se otorguen para el propio establecimiento o empresa, deberán ser sucesivamente en un diez por ciento (10o/o), hasta que necesariamente solo pueda utilizarse bracesos extranjeros en las explotaciones agrícolas azucareras en las proporciones establecidas anteriormente. La disposición contenida en este último párrafo, podrá ser suspendida por el Poder Ejecutivo, sólo en casos de calamidad pública o fuerzą mayor.

Art. 123.- Se reconoce la igualdad de trato para nacionales y extranjeros que trabajen en el país y se exige el mismo tratamiento para nuestros trabajadores emigrantes que laboran en el exterior, aplicando el principio internacional de solidaridad y reciprocidad.

TITULO III

De la Jornada de Trabajo y del Descanso Semanal

CAPITULO I

De la Jornada de Trabajo

Art. 124.- La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador.

Art. 125.- La duración normal de la jornada ordinaria de trabajo es la determinada en el Contrato sin que pueda excedel del máximo legal

Art. 126.- La jornada ordinaria de trabajo diurna es la comprendida entre las siete (7) a.m. y las siete (7) p,m,, sin que en ningún caso pueda exceder de ocho (8) horas diarias y 44 semanales.

PARRAFO: La jornada ordinaria de trabajo nocturno es la comprendida entre las siete (7)p.m., y las siete (7) a.m., con duración de 7 horas nocturnas y treintinueve (39) semanales.

Art. 127.- La jornada ordinaria de trabajo diurna terminará a las doce (12) m. del día sábado.

PARRAFO: La jornada de trabajo nocturno terminará a las doce (12) p.m. horas del día Viernes, o lo que en este sentido establezca el pacto colectivo de trabajadores.

Art. 128.- La jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo tanto de la jornada diurna como de la nocturna, siempre que el período nocturno no sea mayor de cuatro (4) horas. Cuando la duración de la jornada tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará jornada nocturna.

PARRAFO: La duración de la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7-1/2) horas diarias y de cuarentiuna y media (41-1/2) horas semanales.

Art. 129.- Quedán excluídos de la jornada de trabajo:

1.- Los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos trabajadores que actúen como representantes del empleador cuando tengan carácter de trabajadores.

2.- A los trabajadores de pequeños establecimientos rurales explotados por miembros de una misma familia;

3.- A los trabajadores domésticos;

4.- Los que realizan labores que por su propia naturaleza no

están sometidos a la jornada de trabajo, tales como las labores Agrícolas, Ganaderas y Afines.

Sin embargo, los trabajadores empleados en las labores agrícolas, Ganaderas y Afines no estarán obligados a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de dos horas, que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos. A condición de que el empleador pague las horas extras correspondientes, después de 8 horas efectivas de trabajo.

5.- Los trabajadores remunerados a base de comisión y los trabajadores similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo;

6.- A los trabajadores que ejecuten labores intermitentes o que requieran su sola presencia en el lugar de trabajo;

La Secretaría de Estado de Trabajo determinará cuales son los trabajadores regidos por éste artículo.

Art. 130.- Se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo requerido por el trabajador para su alimentación dentro de la jornada, cuando la naturaleza del trabajo o la voluntad del empleador exigen la permanencia del trabajador en el lugar donde realiza su labor.

Art. 131 .- El horario de la jornada de trabajo es el establecimiento libremente en el contrato.

Art. 132.- La jornada de trabajo puede ser excepcionalmente elevada, pero solamente en lo imprescindible para evitar una grave perturbación al funcionamiento normal de la empresa, en los casos siguientes:

a) Accidentes ocurridos o inminentes;
b) Trabajos imprescindibles que deben realizarse en las maquinarias o herramientas, y cuya paralización pueda

causar perjuicios graves;

c) En caso fortuito o de fuerza mayor.

PARRAFO: La jornada de trabajo también podrá ser excepcionalmente elevada en los casos siguientes:

a) Trabajos especiales urgentes;

b) Trabajos de interés nacional o municipal;

c) Trabajos cuya interrupción pueda alterar las materias primas.

En estos tres casos el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales.

Art. 133.- Cuando el empleador tenga necesidad de prolongar la jornada, en los casos legalmente autorizados, está en la obligación de dar cuenta inmediatamente al Departamento de Trabajo o al Representante Local de Trabajo, para que compruebe si el caso se ajusta a las excepciones en el artículo 132.

En el caso previsto en el ordinal b) del párrafo del artículo 132 la prolongación de la jornada debe ser autorizada previamente por el Departamento de Trabajo.

Art. 134.- Durante el período comprendido entre el 20 de Diciembre de cada año, al 6 de enero del año subsiguiente inclusive, la jornada de trabajo puede ser aumentada hasta un máximo de doce (12) horas en los establecimientos comerciales destinados a la venta de géneros, mercancías y provisiones de toda especie, previa autrización de la Secretaría de Estado del Trabajo, y después que el Departamento de Trabajo compruebe que no hay trabajadores aptos para sustituir a los normalmente ocupados

Art. 135.- Las horas de trabajo rendidas en exceso de la jornada deben ser pagadas, sin excepción alguna, extraordinaria-

mente al trabajador, en la forma establecida en el presente Código.

Sin embargo, por solicitud conjunta de empleadores y trabajadores, y para mutua conveniencia de éstos, el Departamento de Trabajo, puede autorizar en determinadas actividades no industriales, una jornada especial de mayor duración de la indicada en el Art.128, siempre que no exceda de diez horas diarias y de 44 horas por semana. En este caso, la disposición contenida en la primera parte del presente artículo se aplicará, solamente para el pago de las horas de trabajo rendidas en exceso de esta jornada especial.

Art. 136.- En las empresas o establecimientos donde el trabajo sea de funcionamiento contínuo en razón de la naturaleza misma del trabajo, el personal debe turnarse cada ocho horas de trabajo y se alternarán semanalmente las jornadas.

En estos casos, la jornada puede prolongarse una hora más, pero, el promedio semanal no podrá exceder en ningún caso de cincuenta y cuatro horas.

PARRAFO: Cuando por la naturaleza del trabajo no pueda el trabajador ausentarse del lugar donde preste sus servicios durante las horas de descanso y comida, su duración formará parte de la jornada de trabajo.

Art. 137.- Todo empleador está obligado a fijar en lugar visible de su establecimiento, un cartel sellado por la autoridad local de trabajo, con estas indicaciones:

1.- Las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador:
2.- Los períodos intermedios de descanso en la jornada;
3.- Los días de descanso semanal de cada trabajador;
4.- Indicación de que la jornada sea diurna, nocturna o mixta

Art. 138.- En caso de prolongación de la jornada, el emplea-

dor debe fijar otro cartel en el cual se indique la causa de la prolongación y la retribución extraordinaria de los trabajadores.

Art. 139.- El empleador está obligado a llevar registros; conforme a modelos aprobados por el Departamento de Trabajo, en los cuales deben hacerse las siguientes menciones relativas a cada trabajador:

1.- Horario de trabajo;
2.- Interrupciones del trabajo y sus causas;
3.- Horas trabajadas en exceso de la jornada;
4.- Monto de las remuneraciones debidas;
5.- Edad y sexo.

Art. 140.- A los trabajadores que realicen su trabajo dentro de la jornada de trabajo diaria nocturna y mixta, no se les podrá prolongar la jornada diaria más de una hora, salvo lo dispuesto en el Art. 132 de este Código.

Art. 141.- El trabajo nocturno será pagado con un veinticinco por ciento 25 o/o más, como mínimo, sobre el monto total del salario fijado para el trabajo diurno.

CAPITULO II

Días Hábiles y de Descanso

Art. 142.- Son días hábiles para el trabajo todos los días del año con excepción de los feriados.

Art. 143.- Todo trabajador tiene derecho a un descanso ininterrumpido de treintiseis (36) horas, después de cinco días y medio (5 1/2) de trabajo.

El descanso será el convenido entre las partes y podrá considerarse en cualquier día de la semana, a falta de convención

expresa, se considerará a partir de las doce (12:00) m. del día Sábado, y durante el día Domingo.

Art. 144.- Los días declarados no laborables por la constitución, las leyes y decretos son también de descanso para el trabajador.

Son días feriados los siguientes:

a) Los domingos;
b) El 1ro. de Enero;
c) El 6 de Enero;
d) El 21 de Enero;
e) El 26 de Enero;
f) El 27 de Febrero;
g) El Viernes Santo;
h) El Sábado Santo;
i) El día de Corpus Cristy;
j) El 1ro. de Mayo;
k) El 16 de Agosto;
l) El 24 de Septiembre;
m) El 24 de Diciembre;
n) El 25 de Diciembre;
ñ) El 31 de Diciembre, y cualquier otro que determine el Poder Ejecutivo.

TITULO IV

Del Cierre de Establecimiento y Empresa

Art. 145.- Durante todos los domingos y demás días declarados no laborables por la Ley, las empresas y establecimientos de cualquier naturaleza deben suspender sus actividades y no abrir sus puertas al público, con excepción de lo que dispone el art. 134. de este Código.

Art. 146.- La misma disposición del artículo anterior regirá para los días de fiesta nacional o duelo nacional declarados

legalmente no laborables.

Art. 147.- Durante los domingos y días no laborables, los establecimientos para venta al detalle de proviciones, carnes, aves, legumbres, o frutas del país, podrán permanecer abiertos hasta la una de la tarde.

Art. 148.- Las disposiciones de los artículos 146 y 147 no serán aplicables a las cafeterias, centrales azucareros, restaurantes, hoteles, casinos, clubes, espectáculos públicos, expendio de leche, matadero, dispensario, hospitales, clínicas, casa de socorro, agencias marítimas, agencias de transporte, agencias funerarias, panaderías, dulcerías, reposterías, plantas electricas, ventorrillos, mercados Públicos y Ferias, Puestos y Fábricas de Hielo, Farmacias, expendios de gasolina, lavanderías, librerías y puestos de libros y revistas, empresas editoras de periódicos, factorías y molinos dedicados al procesamiento de arroz y café.

Asimismo no le son aplicables las disposiciones de los artículos 146 y 147 del mismo Código a los establecimientos donde se elaboran productos alimenticios, a base de carne o leche helados y sorbetes; se pasteurice y envase leche; a los dedicados el expendio de flores; a la venta, exclusivamente de repuestos para vehículos de motor; a las agencias de comunicaciones, telegráficas, telefónicas, cablegráficas o radiográficas. a los estudios fotográficos; a la carga y descarga de buques o aviones y de transporte terrestre de carga en general, asi como las labores relacionadas con las mismas.

PARRAFO: Esta disposición no enajena a los trabajadores utilizados en las labores, empresas o establecimientos anteriormente descritos, los derechos que les concede el Código de Trabajo.

Art. 149.- El Poder Ejecutivo tiene facultad para ampliar por Decreto la enumeración de los establecimientos o empresas que se especifican en el artículo 143.

Art. 150.- Cuando ocurran consecutivamente dos días legalmente no laborables, las barberías y salones de belleza podrán abrir y trabajar durante el primero de ellos hasta las dos (2) p.m. y cuando sean tres, dichos establecimientos podrán abrir y trabajar durante el primero y el segundo días hasta la misma hora antes indicada.

Art. 151.- Los dueños o encargados de establecimientos o empresas que residan en el mismo local donde estén ubicadas pueden tener abiertas, durante los dias y horas prohibidos, una o más puertas, siempre que el departamento al cuaf tenga acceso el público sea incomunicado de la vivienda, por medio de barandillas o por cualquier otro medio que impida la realización de actividades comerciales.

Art. 152.- En caso de evidente interés público, el Secretario de Estado de Trabajo, por solicitud justificada elevada hasta él en cada caso por conducto del Departamento de Trabajo, podrá autorizar que determinados establecimientos abran y laboren en los días indicados en los artículos 146 y 147, hasta la hora que fije la autorización.

Art. 153.- En los días laborables, las empresas o establecimientos de cualquier naturaleza podrán laborar y permanecer con sus puertas abiertas al público indefinidamente.

Art. 154.- Las disposiciones de los artículos anteriores, no enajenan al trabajador ninguna de las ventajas que le concede el presente Código. Por lo tanto, las empresas o establecimientos que deseen permanecer abiertos después de las seis de la tarde, no podrán exigir a sus trabajadores una jornada de trabajo que exceda de las ocho horas al día ni de las cuarenta y cuatro horas por semana de seis días, teniendo en cuenta, sin embargo, las reglas y excepciones prescritas en el artículo anterior.

TITULO V

De las Vacaciones

Art. 155.- Por cada año de servicio ininterrumpido los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días laborables por lo menos.

Los domingos y días feriados, comprendidos en dicho período serán de remuneración obligatoria para los trabajadores que devengan su salario por día.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador en dos períodos, pero en todo caso el trabajador deberá disfrutar sus vacaciones.

Art. 156.- Las vacaciones no pueden ser suspendidas o disminuidas a consecuencia de las faltas de asistencia del trabajador, cuando éstas hayan ocurrido por enfermedad u otra causa justificada.

Art. 157.- En ningún caso podrá posponerse las vacaciones anuales más allá del transcurso de un período de tres (3) meses, calculados a contar de la fecha en que se cumplio el año de servicio ininterumpido.

No obstante, pueden ser pospuesta por un período igual al número de días que el trabajador no hubiese concurrido a sus labores por causa justificada.

Art. 158.- Cuando el Contrato de Trabajo termina antes de que se cumpla el año, y después de tres meses de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al período de tiempo trabajado por concepto de vacaciones.

Art. 159.- Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo definido, que, sin culpa alguna de su parte, no pueden tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un

año, a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia tienen derecho a un período de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, si este es mayor de tres meses.

Art. 160.- Para la aplicación de los Artículos 158 y 159, regirá la siguiente escala:

Trabajadores con más de 3 meses de servicios : 4 días;
Trabajadores con más de 6 meses de servicios : 8 días;
Trabajadores con más de 7 meses de servicios : 9 días;
Trabajadores con más de 8 meses de servicios :10 días;
Trabajadores con más de 9 meses de servicios :11 días;
Trabajadores con más de 10 meses de servicios:12 días;
Trabajadores con más de 11 meses de servicios:15 días;

PARRAFO: Todo trabajador que tenga más de 4 años de servicio ininterrumpido, recibirá un día por cada año adicional, sin que el monto total por vacaciones sea superior a 30 días como máximo.

Art. 161.- El salario correspondiente al período de vacaciones debe ser pagado al trabajador el día anterior al de la iniciación de éstas, junto con los salarios que a esa fecha hubiera ganado.

PARRAFO: El salario correspondiente al período de vacaciones comprende la remuneración habitual, incluído el equivalente de su remuneración en especie, si lo hubiere.

Art. 162.- Durante el período de sus vacaciones el trabajador no puede prestar servicios, remunerados o no, a ningún empleador.

El derecho a vacaciones no puede, en ningún caso, ser objeto de compensación ni de sustitución alguna.

Sin embargo, si el trabajador dejare de ser empleado de un

establecimiento o empresa sin haber disfrutado del período de vacaciones a que tuviere derecho recibirá de su empleador una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período.

Art. 163.- En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el cálculo de la compensación establecida en el artículo anterior se hará con el promedio diario de los salarios devengados durante los últimos doce meses o el período menor de un año que haya trabajado el candidato a vacaciones.

Art. 164.- Los empleadores deben fijar y distribuir dentro de los primeros quince (15) días del mes de enero, los períodos de vacaciones de sus trabajadores con la mención del nombre del trabajador, número y serie de la cédula personal de identidad, cargo que ocupa y período fijado para el disfrute de sus vacaciones.

Deben además, en el mismo plazo enviar al Departamento de Trabajo copiar de la distribución y fijar otra en lugar visible de sus talleres o establecimientos.

Art. 165.- Los trabajadores cuyo derecho a vacaciones se adquiera con posterioridad al 15 de enero, deben ser incluídos por el empleador en nóminas adicionales dentro de los treinta (30) días de la fecha en que se haya adquirido dicho derecho, o si lo desea incluirlo en la lista indicada en el artículo anterior.

Art. 166.- Todo trabajador, al comenzar el disfrute de sus vacaciones debe firmar la constancia correspondiente en un libro registro que llevará el empleador para tal fin. En ese libro registro deberá indicarse: a) La fecha en que entren en servicio sus trabajadores y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho; b) Las fechas en que cada trabajador tome sus servicios anuales pagadas; y c) La remuneración recibida por cada trabajador durante el período de vacaciones anuales pagadas.

En caso de no saber firmar el trabajador estampará sus huellas digitales.

Art. 167.- Durante el período de vacaciones el empleador no puede iniciar contra el trabajador que las disfrute ninguna de las acciones previstas en este Código.

Art. 168.- Todas las disposiciones relativas a vacaciones son aplicables a los aprendices. En caso de ser estudiante, el aprendiz, deberan coincidir la fecha de las vacaciones, con las vacaciones escolares, para mejor disfrute de ambas.

ART. 169.- El empleador está obligado a reemplazar temporalmente por otros a los trabajadores en vacaciones, cuando como consecuencia de ellas las labores encomendada al personal restante resulten extraordinariamente recargadas.

TITULO IV

Del Salario

Art. 170.- Salario es la retribución que con caracter periódico recibe el trabajador por la labor que ejecuta.

Art. 171.- Constituye salario no sólo la remuneración fijada u ordinaria, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero y que implica retribución de servicio, sea cualquiera la forma determinación que se adopte, como las primas sobre sueldo, bonificaciones habituales, retribución de horas extras, gratificaciones del trabajo nocturno, valor del trabajo en los días de descanso obligatorio, procentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

Sin embargo, no constituyen salarios las sumas que ocasio-

nalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino, para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medio de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco los valores que reciba el trabajador por concepto de indemnizaciones.

Art. 172.- También es salario lo que recibe en especie, alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo Contrato de Trabajo, y a falta de esta valoración se estimará pericialmente.

Los viáticos constituyen salarios en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o gastos de representación. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

Art. 173.- Las propinas o regalos que recibe el trabajador no constituye salario. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propina.

Art. 174.- El monto del salario es el convenido entre las partes, pero nunca será menor al salario fijado de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 175.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo, por tarea o ajuste, por comisión o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra o a destajo

además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de las herramientas y útiles que él empleador, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufran las herramientas como consecuencia del trabajo.

Art. 176.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, tambien corresponde salario igual.

No pueden establecerse diferencia en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividad sindical.

Art. 177.- El salario en dinero debe pagarse en períodos iguales y vencidos en Moneda de Curso Legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los sueldos no mayor de un mes.

Se denomina jornal el salario estipulado por día o por hora y el sueldo el estipulado por períodos mensuales o quincenales.

El pago del trabajo suplementario de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el del salario ordinario del período en que han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Art. 178.- Se prohibe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes.

Art. 179.- Se prohibe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o víveres, al menos que se cumpla con estas condiciones:

a) Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera;

b) Publicidad de las condiciones de venta.

Art. 180.- El pago del salario debe efectuarse en dia de trabajo y a más tardar dentro de la hora subsiguiente a la terminación de la jornada del día en que corresponda hacer dicho pago.

Salvo convención en contrario, se hace en el lugar donde presta servicios el trabajador.

Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o lugares de recreo, en expendio de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

Art. 181.- El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

Art. 182.- El derecho al salario es irremisible y no se puede ceder en todo ni parte a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determine la Ley.

Art. 183.- En los trabajos por obra determinada, salvo convención en contrario, el empleador debe pagar al trabajador, semanalmente, el valor proporcional a la labor realizada.

Las sumas que se adeudan o que pudieren adeudarse a contratistas o adjudicatarios de obras que tengan el carácter de obra pública, no podrán ser cedidas ni embargadas en perjuicio de los salarios de los trabajadores. En consecuencia, los embargos y cesiones de estas sumas solo se aplicarán a los balances que resulten a favor de los contratistas o adjudicatorios al recibir las obras, después de cubiertos los salarios de los trabajadores.

Art. 184.- El salario es inembargable, salvo en una tercera parte por pensiones alimenticias en beneficio de los hijos menores del trabajador.

Art. 185.- El pago del salario puede ser objeto de estos descuentos.

Iro.- Los autorizados por la Ley;

2do.- Los relativos a cuotas sindicales, previa autorización escrita del trabajador.
3ro.- Los anticipos de salarios hechos por el empleador.
4to.- Los relativos a créditos otorgados por instituciones bancarias con la recomendación y garantía del empleador. Por este concepto no podrá descontarse más de la quinta parte del salario mensual percibido por el trabajador.

PARRAFO: En ningún caso podrá descontarse mas del 60 por ciento del salario del trabajador en un mismo pago.

Art. 186.- Si el trabajador tiene participación en los beneficios de la empresa, el empleador está obligado a suministrarle informe acerca de las ganancias y pérdidas, a la terminación del balance general.

Debe además permitir que el trabajador consulte los libros de contabilidad en cuanto pueda interesarle. Así como utilizar la asesoría técnica publica y privada, que pueda representarla.

Art. 187.- Los trabajadores ocupados por contratistas o intermediarios tienen derecho a exigir a las personas para quienes dichos contratistas o intermediarios trabajan, que retengan y les entreguen el importe de los sueldos o salarios devengados en cualquiera de los períodos de pago convenidos, si el día de su vencimiento no se les hubiere pagado.

Art. 188.- El empleador está obligado a pagar a sus trabajadores el día de descanso dominical o el convenido entre las parte, así como también remunerarle los días declarados legalmente no laborables.

Si el trabajador presta servicios en los días declarados no laborables tendrá derecho a su salario ordinario aumentado en

un cien por ciento (100 o/o).

Si el trabajo se realiza por unidad de obra, o cuando el salario estubiese constituído por una cantidad fija y otra variable, la retribución del día de descanso y de los días legalmente declarados no laborables se hará sobre la base del salario mínimo establecido para la actividad en que sea ocupado el trabajador.

Art. 189.- El trabajo nocturno será pagado con un veinte por ciento (20 o/o) más, sobre el monto del salario fijado para el trabajo diurno.

Art. 190.- Los salarios correspondientes a las horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma:

1ro.- Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta cincuenta y seis (56) horas por semana, con un aumento no menor del treinta por ciento (30 o/o) sobre el valor de la hora normal;

2do.- Por cada hora o fracción de hora en exceso de cincuenta y seis (56) horas por semana, con un aumento no menor del cuarenta por ciento (40 o/o) sobre el valor de la hora normal.

3ro.- Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas (68) por semana, con un aumento no menor del ciento por ciento (100 o/o) sobre el valor de la hora normal.

En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el valor de la hora normal de trabajo se determina por el cociente que resulte de dividir el monto del salario devengado por horas empleadas en dicha labor.

Art. 191.- Cuando un trabajador ocupe temporal o defini-

tivamente un empleo de mayor retribución que el suyo deberá percibir el salario que corresponda al primero, sin que ello implique que tenga derecho a las mejoras o primas que por su largo servicio en la empresa, pudiera tener el trabajador que ocupó anteriormente el cargo.

Art. 192.- Los créditos de los trabajadores por concepto de salarios gozan en todos los casos de privilegios sobre los de cualquier otra naturaleza.

Art. 193.- El pago de la retribución por concepto de jornales, ajustes y contratas de los trabajadores de empresas agrícolas o agrícola-industriales, debe hacerse por períodos no mayores de catorce días.

Art. 194.- Cuando se trate de ajustes o contratas que deben ejecutarse en un período mayor de catorce días, los empleadores principales están obligados a hacer al ajustero o al contratistas, cada dos semanas, pagos en proporción del trabajo realizado.

Art. 195.- Los empleadores o sus representantes, los contratistas y los ajusteros de empresas agrícolas o agrícola-industriales, pueden hacer avances parciales de salarios a los trabajadores, mediante la expedición y entrega de ordenes y pagareses, en las siguientes condiciones:

1ro.- Que las órdenes constituyan obligaciones al portador pagaderas por los expedidores en manos de quien se encuentren.

2do.- Que sean pagadas en efectivo durante los días fijados para el pago regular de los trabajadores, ajusteros o contratistas.

3ro.- Que no sean expedidas a término fijo.

4to.- Que el monto total de las órdenes y pagareses entregadas a un mismo trabajador, ajustero o contratista, en un

período de catorce días, no exceda en ningún caso del sesenta por ciento (60 o/o) de la remuneración que debe pagársele al vencimiento de dicho período.

Art. 196.- Las órdenes y pagareses que sean expedidas en exceso del sesenta por ciento (60 o/o) establecido en el artículo anterior, carecen de efecto liberatorio para quienes las expidan.

Art. 197.- Cuando las órdenes y pagareses sean expedidas por contratistas o ajusteros deben estar garantizadas expresamente por los empleadores principales, los cuales son solidariamente responsables del pago de las mismas.

TITULO VII

Salario Mínimo

Art. 198.- Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un trabajador y las de su familia en el orden material, moral, social y cultural.

Art. 199.- Todo lo relativo a la fijación de los salarios mínimos estará regido por las disposiciones relativas a la Sección correspondiente al Comité Nacional de Salarios, o la ley o el Poder Ejectuvio.

TITULO VIII

Sueldo Pascual

Art. 200.- Todo trabajador que presta servicios en empresas comerciales, industriales o mineras o de cualquier otro genero tendrá derecho anualmente a un sueldo complementario lla-

mado "Sueldo Pascual" hasta la suma de trescientos pesos oro (RD$300.00), aquellos que ganen un salario mayor, recibirán por el mismo concepto la suma de trescientos pesos oro (RD$300.00).

PARRAFO: Quedan exceptuados de esta disposición los Directores, Administradores y Gerentes de las Empresas.

Art. 201.- Las personas, empresas, o entidades comerciales industriales o mineras que se dediquen, además a otras actividades complementarias están sujetas a la obligación a que se refiere este artículo aún en lo que respecta a sus empleadores ocupadas por ellas en esas actividades adicionales y complementarias.

PARRAFO: Los trabajadores cuyo contrato de trabajo sea de naturaleza estacional o cíclico, gozarán del beneficio que otorga el presente artículo, en proporción al tiempo trabajado.

Art. 202.- El sueldo pascual, consistirá como mínimo en la duodécima parte de la suma de los sueldos o salarios percibidos por el trabajador durante el calendario correspondiente.

Para el cálculo de sueldo pascual no se tomará en cuenta la remuneración percibida por concepto de trabajo realizado fuera de la jornada normal de trabajo.

Art. 203.- El pago del sueldo pascual se hará en el mes de Diciembre, y a más tardar el día 20 de dicho mes, aunque el Contrato de Trabajo se haya disuelto con anterioridad al indicado mes de Diciembre, y sin que tenga en cuenta la causa de la disolución.

Art. 204.- Los trabajadores por cierto tiempo o por una obra o servicio determinado tienen derecho al sueldo pascual en proporción al tiempo de servicio prestado, teniéndose en cuenta que en ningún caso el sueldo pascual excederá la suma de trescientos pesos oro (RD$300.00).

Art. 205.- Quedan incluídos del beneficio del sueldo pascual los trabajadores móviles u ocasionales, en la misma forma y proporción que señala en artículo anterior.

Art. 206.- En cuanto a las personas o empresas comerciales industriales o mineras se refiere, para los fines de la presente ley el empleado o trabajador que renuncia o sea despedido en el curso del año por causa justificada o no, debe exigir del empleador una constancia de la suma a que tiene derecho, por concepto de sueldo pascual, hasta el momento de la terminación de su contrato, esto es, la duodécima parte de los sueldos o salarios que haya percibido en ese año hasta ese momento, suma que será pagada en diciembre del año correspondiente y no susceptible de gravámen, cesión, traspaso o venta.

TITULO IX

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa

Art. 207.- Todo trabajador permanente que presta servicios en una empresa agrícola, industrial, comercial o minera, de las previstas en este Código de Trabajo, participará en las ganancias de la empresa, conforme se dispone en el presente Código.

Art. 208.- Se considera utilidades o ganacias afectadas al cumplimiento de esta Ley, las que arrojan los balances de la empresa anualmente antes de determinar la renta neta imponible.

Art. 209.- La participación correspondiente a los trabajadores será del diez por ciento (10 o/o) de las utilidades o ganancias de la empresa o negocio, quedando excluídas de esta obligación las empresas siguientes:.

a) Las personas físicas o morales que posean explotaciones agropecuarias que no excedan de cincuenta mil pesos oro (RD$50,000.00), incluyendo muebles e inmubles;.

b) Las empresas instaladas y las que en el futuro se establezcan durante un período de hasta tres años, a partir del inicio de sus actividades; y,
c) Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el período de exploración.

En todos los casos, la empresa estará obligada a pagar a sus trabajadores, un mes de sueldo, existan ganancias o pérdidas.

Art. 210.- Las empresas retendrán del diez por ciento correspondiente a la participación de los trabajadores en beneficio de los mismos, las dos quintas partes de dicho porcentaje, las cuales serán destinadas conjuntamente con el 50 o/o de la suma recaudada por concepto de rentas que las personnas naturales o las sucesiones indivisas que obtuvieron del ejercicio de sus actividades, gravadas en la tercera categoría a través de su propio negocio, a constituir un fondo para un plan de vivienda, retiro, pensión y pago en caso de muerte de los trabajadores de cada empresa. Este plan operará de acuerdo con las reglamentaciones que se adopten al respecto, por Decreto del Poder Ejecutivo o independientemente de cualquier otro plan similar que exista en la empresa.

PARRAFO: El pago de la participación de los trabajadores será efectuado por la empresa , entre los noventa días, después del cierre de cada ejercicio fiscal.

Art. 211.- Los trabajadores participarán de este diez por ciento en base de un prorrateo que se hará de la siguiente forma: Se dividirá el valor a distribuir a que ascienda este diez por ciento entre el total de los salarios ordinarios devengados durante el año fiscal por todos los trabajadores permanente de la empresa y el factor que se obtenga se multiplicará por el total de los salarios ordinarios devengados por cada trabajador en particular.

Art. 212.- El sindicato firmante del Contrato Colectivo o la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa podrán solicitar el exámen y verificación de la declaración del

Impuesto sobre la Renta. A este fin solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de uno o más expertos para que verifiquen la veracidad de los datos de la declaración. El dictamen de los expertos se entregará a la Dirección del Impuesto Sobre la Renta para que sea tenido en consideración al hacer la calificación final de la declaración.

PARRAFO: Si la Dirección del Impuesto Sobre la Renta resuelve que la renta imponible es mayor que la declarada, el empleador estará obligado a efectuar un reparto adicional dentro del mes siguiente a la fecha de la resolución definitiva.

Art. 213.- Los directores, administradores y gerentes nacionales de las empresas no participarán en las utilidades.

Art. 214.- El trabajador que hubiera prestado su servicio o que hubiere dejado de prestarlo dentro del lapso de un ejercicio anual tendrá derecho a las utilidades que le correspondan en proporción a los días de trabajo durante los cuales haya prestado su servicio.

Art. 215.- Dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha en que se hubiera terminado el reparto de las utilidades el empleador entregará a la Dirección General de Trabajo una demostración por duplicado de las cantidades pagadas y de las retenidas con los comprobantes correspondientes.

Art. 216.- La participación en las utilidades no autorizará compensaciones de los años en pérdidas con los de ganancias.

Art. 217.- Las empresas cuyos trabajadores participen de los beneficios de una suma mayor al diez por ciento (10 o/o) establecido mantendrán el porcentaje que las haya sido reconocido en pactos colectivos o de cualquier otro modo, no obstante dicho porcentaje haya sido entregado a título de bonificacion, salario adicional o en cualquier otra forma que en definitiva constituya una participaciôn de los trabajadores en las utilidades de la empresa, pero en el entendimiento de

Art. 349.- Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este Capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente.

CAPITULO II

Transporte Marítimo

Art. 350.- Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a los trabajos que se prestan a bordo de las embarcaciones de travesía o de cabotajes matriculados bajo el pabellón nacional.

Art. 351.- Embarcación es toda nave, cualquiera que sea su naturaleza, que se dedique habitualmente al tráfico marítimo.

Art. 352.- El capitán es la persona que ostenta el mando de una embarcación, tiene con respecto a los tripulantes, la calidad de representante del empleador.

Art. 353.- Los derechos y obligaciones del capitán, de acuerdo con este Código, no afectan el carácter de autoridad que le confieran las diversas disposiciones legales vigentes.

Art. 354.- El tripulante es toda persona empleada a bordo, cualquiera que sea su ocupación que figure en el rol de dotación excepción hecha del capitán.

Art. 355.- Las personas que utilicen para su transporte la embarcación tienen el carácter de pasajeros.

Art. 356.- Trabajo a bordo es el que se ejecuta en una embarcación por las personas que integran su dotación.

Art. 357.- El capitán otorgará el descanso semanal, al personal franco, cuando por dicho descanso no se afecte el servicio

de la embarcación.

Art. 358.- Se aplicarán a los tripulantes, las disposiciones de este Código sobre jornada de trabajo y descanso semanal, cuando la embarcación se encuentre en puerto.

Art. 359.- El Poder Ejecutivo determinará por reglamento, cuales otras disposiciones de este Código son aplicables a los trabajadores marítimos

Art. 360.- Por el contrato de enrolamiento se regulan las relaciones a bordo entre los empleadores y la dotación de las embarcaciones.

Art. 361.- El contrato de enrolamiento puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje.

Art. 362.- En los contratos por tiempo determinado o indefinido las partes deben fijar el lugar donde será restituído el trabajador y en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó.

Art. 363.- El contrato por viaje comprenderá el término contado desde el embarco del trabajador hasta quedar concluída la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciera, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el empleador.

Art. 364.- El empleador está obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establecen los artículos 362 y 363, antes de darlo por concluído.

No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que conlleven imposibilidad absoluta de cumplimiento de contrato.

Art. 365.- En caso de que una embarcación dominicana

tenecezcan al sindicato, siempre que favorezcan al trabajador.

Art. 485.- Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien del contrato colectivo estarán obligados a pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato y el empleador estará obligado a descontárselas de su salario y entregárselas al sindicato.

Art. 486.- El contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores, salvo cláusula especial al respecto, que excluyen a determinados trabajadores por sus actividades calificadas antisindical, por la asamblea mayoritaria de los trabajadores del Sindicato.

Art. 487.- Se consideran como no escritas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el contrato colectivo establece en favor de los trabajadores de la empresa.

Art. 488.- El contrato colectivo termina:

1.- Por la terminación de todos los contratos de trabajo de la empresa o de cualquiera de las empresas que lo hayan suscrito;
2.- Por mutuo consentimiento
3.- Por las causas establecidas en el mismo contrato.

Art. 489.- Cuando un sindicato ligado por un contrato colectivo desapareciese por alguna causa, el contrato colectivo dejará de ser aplicado en las cláusulas que comprometían a la empresa a otorgar condiciones al sindicato como persona jurídica, sin incluir aquellas que beneficien individualmente a cada trabajador

Art. 490.- El pacto colectivo puede ser objeto de revisión en el curso de su vigencia en los casos de cambios de hechos que ocurran sin culpa de ninguna de las partes. Si dichos cambios no han sido previstos y si la parte interesada en la revisión, de haberlos previstos, se hubiera obligado en condiciones distintas o no hubiera contratado.

La revisión se hará por mutuo acuerdo, si esto no es posible, en la forma determinada en el Título relativo a los Conflictos Colectivos de Trabajo y al procedimiento para resolverlos.

Salvo convención contraria, el contrato continúa en vigencia durante el procedimiento de revisión.

Art. 491.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

1.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo empleador, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

2.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores o de empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento (51 o/o) de la totalidad de los miembros del sindicato, por lo menos.

Art. 492.- Los sindicatos que sean partes en un pacto colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios contra otros sindicatos que sean también partes en el mismo, contra los miembros de éstos y contra sus propios miembros, así como cualesquiera otras personas obligadas por el pacto.

Art. 493.- Las personas obligadas por un pacto colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o daños y perjuicios contra otros individuos o sindicatos obligados en el mismo contrato, siempre que la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Art. 494.- Las acciones que se cursaren de acuerdo a lo que determinan los artículos anteriores, se ejercerán por ante los tribunales de trabajo.

TITULO V

Conflictos Colectivos de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 495. Conflictos colectivos de trabajo son aquellos que se originan por causas económicas o sociales.

PARRAFO I: Tienen una causa económica los conflictos que se susciten entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleador o uno o más sindicatos de empleadores, con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes en un establecimiento o empresa en beneficio de los trabajadores o del empleador.

PARRAFO II: Tienen una causa social los conflictos que se susciten entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleadores, o uno o más sindicatos de empleadores, por la aplicación de las disposiciones sobre libertad de trabajo, protección al derecho de sindicalización de los trabajadores, el incumplimiento de las disposiciones de este Código, que por su gravedad trasciende los límites del conflicto individual, perturbando las normales relaciones de trabajo que deben existir en todo establecimiento o empresa.

Art. 496.- Para ser parte de un conflicto colectivo de trabajo se requieren las mismas condiciones que para celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Art. 497.- Los conflictos colectivos de trabajo se resuelven por avenimiento directo, o por conciliación administrativa o el arbitraje, según los procedimientos establecidos en este Código.

Art. 498.- Las reuniones que se celebren para la solución de

un conflicto no resuelto por avenimiento directo deben tener lugar en el local que para tales fines escojan libremente las partes. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo, las reuniones serán celebradas en el local de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Del acuerdo a que se llegare por cualquiera de estas vías deberá depositarse copia certificada en la Dirección General de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Art. 499.- No puede plantearse conflicto colectivo de trabajo que tenga causa económica en establecimientos o empresas donde existen pactos colectivos de condiciones de trabajo o laudos arbitrales, sino en los plazos y condiciones fijados para su denuncia y revisión.

Art. 500.- Todo avenimiento, conciliación o laudo relativo a condiciones de trabajo debe indicar el principio y cuando termina su ejecución.

El término que se fije no puede ser menor de un año ni mayor de tres años.

Art. 501.- Dos meses antes del vencimiento del término fijado para la duración de un avenimiento, conciliación o laudo, cualquiera de las partes puede denunciarlo, mediante declaración escrita en la Dirección General de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, si las partes radican en Santo Domingo o en la representación local de Trabajo correspondiente, si las partes radican en el interior del país.

La oficina que reciba la delcaración, la notificará a la otra parte en las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

La denuncia producirá sus efectos dos meses después de su notificación.

Art. 502.- Los conflictos colectivos de trabajo de un estable-

cimiento o empresa pueden ser resueltos en última instancia por el ejercicio del derecho de los trabajadores a la huelga y de los empleadores al paro.

CAPITULO II

Avenimiento Directo

Art. 503.- Cuando un conflicto pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, las organizaciones de trabajadores o el empleador u organización de empleadores, deberán presentar a la otra parte o sus representantes previamente, un pliego de peticiones, a través de los delegados designados al efecto.

La parte requerida o sus representantes, están en la obligación de recibir a los delegados designados, dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones.

En ningun caso, ni por ninguna causa, la iniciación de las conversaciones podrá diferirse por más de 72 horas, a partir de la presentación del pliego de peticiones.

Art. 504.-Las conversaciones para lograr un avenimiento directo no podran exceder del plazo de un mes, prorrogable a solicitud de una de las partes por 15 días más.

Art. 505.- Si se llegara a un acuerdo por esta vía, se dará por terminado el conflicto.

Art. 506.- Si no se llegare a un avenimiento directo en todo o en parte, se hará constar en un acta que se levantará al efecto y las diferencias deberán ser sometidas al procedimiento de conciliación.

Art. 507.- Si la parte requerida se negare a iniciar conversaciones dentro del plazo de 72 horas, o se negare a firmar el acta de desacuerdo, la parte interesada lo señalará en la solicitud de conciliación.

CAPITULO III

Conciliación

Art. 508.- Las peticiones de la parte interesada en la solución de un conficto colectivo no resueltas por avenimiento directo, serán sometidas al procedimiento de conciliación por ante la Dirección General de Mediación y Arbitraje. La solicitud anterior deberá contener las enunciaciones necesarias para la fácil identificación de la parte interesada, incluso el número y la fecha del registro sindical si es una organización laboral, así como las enunciaciones necesarias para la identificación de la parte contraria Asimismo, debe ir acompañada del pliego de peticiones presentadas a la contraparte con los señalamientos de los puntos acordados en caso de que existieran.

Art. 509.- La solicitud de conciliación deberá hacerse dentro de los 15 días de haber terminado de alguna forma el procedimiento de avenimiento directo, sin llegarse a un acuerdo.

Art. 510.- Dentro de las 48 horas subsiguientes, al recibo de la solicitud de conciliación, la Dirección de Mediación y Arbitraje designará un mediador de su Departamento, y ordenará la distribución entre los interesados de las copias de la solicitud y del pliego de peticiones.

La designación y nombre del mediador será comunicado a las partes dentro del plazo indicado en este artículo.

Art. 511.- El mediador, dentro de las 48 horas de su designación citará a las partes con constancia de recibo para que se presenten en el lugar, día y hora que señale, a fin de iniciar la conciliación. Entre la fecha de citación de las partes y su reunión con el mediador habrá no menos de 3 días ni más de 5 días.

Art. 512.- La función del mediador es la de procurar un

arreglo equitativo, para lo cual hará las reflexiones que considere oportuno, procurando convencer a las partes de la conveniencia de un acuerdo, consultando el mutuo interés de las mismas.

Art. 513.- El mediador hará las observaciones de lugar, cuando en el curso de la conciliación una de las partes hiciera al guna proposición contraria a las disposiciones legales de órden público, y llamará al órden y a observar la compostura en el caso de que éste se alterara por la acción de cualquiera de las partes, pudiendo suspender el uso de la palabra en caso de desobediencia.

Art. 514.- Para fines de la conciliación podrán celebrarse cuantas reuniones se consideren necesarias, todas dentro de un plazo de 10 días.

Art. 515.- En caso de conciliación, se redactará un acta en la cual se expresará lo convenido dando por terminado el conflicto.

En caso contrario, o cuando la parte respecto de quien se ha promovido la audiencia, solicitara una prórroga, podrá ser aceptada por un plazo no mayor de 5 días.

Se establece el principio de que la conciliación es admitida en todo estado de causa.

Art. 516.- Los representantes de las partes tienen la obligación de presentarse ante el mediador, cada vez que se le requiera, salvo caso justificado, y de suministrarle todas las informaciones pertinentes al conflicto, que puedan conducir a una solución del mismo.

Ninguna de las partes podrán hacer uso público de las informaciones que tuvieren de carácter confidencial, sin previa autorización de quien las haya suministrado. El incumplimiento del presente artículo constituye una infracción de la cual el

mediador levantara el acta corrrespondiente.

Art. 517.- Cumplidos los procedimientos de avenimiento directo y conciliación de las partes, sin que se hubiere acordado un arreglo del conflicto, éstas podrán optar por la declaratoria de huelga o paro, o acogerse al procedimiento de arbitraje voluntario.

Art. 518.- La declaratoria de huelga o la decisión de someterse al arbitraje voluntario serán decididos por los trabajadores en votación secreta, necesitándose la mitad más uno de los miembros del sindicato o sindicatos reunidos en asamblea general.

CAPITULO IV

Del Arbitraje

SECCION I

Designación de Arbitros

Art. 519.- El arbitraje puede ser voluntario si el mismo es aceptado por las parte para llegar a la solución de cualquier conflicto o antes de la declaratoria de huelga o paro y obligatorio si este fuere consecuencia de una huelga o paro realizado y declarado legal por la Corte de Trabajo.

Art. 520.- Si una de las partes decidiera acogerse al procedimiento de arbitraje voluntario, comunicará por escrito su decisión a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, a fin de que ésta lo comunique a la otra parte en un plazo no mayor de 48 horas, contadas a partir de la fecha de recibo de dicha solicitud.

La solicitud deberá contener el nombre y generales de la persona acogida como árbitro y llevará anexa copia del acta de

la asamblea donde se tome la decisión de someterse a arbitraje, si se trata de un sindicato o varios sindicatos.

Art. 521.- Dentro de las 48 horas de haber recibido la comunicación de la Dirección de Mediación y Arbitraje, la parte requerida informará su determinación de acogerse o no al procedimiento de arbitraje anteriormente solicitado.

Art. 522.- En caso de que una de las partes rechazare la solicitud de arbitraje, lo comunicará a la Dirección de Mediación y Arbitraje, la cual lo hará saber en un plazo no mayor de 48 horas a la otra parte.

Art. 523.- Recibida la comunicación con la negativa de una de las partes de someterse al arbitraje, la parte interesada podrá acogerse al procedimiento de declaratoria de huelga o paro.

Art. 524.- Si la parte requerida se acogiera al procedimiento de arbitraje, lo hará saber a la Dirección de Mediación y arbitraje dentro de las 48 horas de haber recibido la comunicación de dicha Dirección. La aceptación de arbitraje deberá contener el nombre de su representación.

Art. 525.- La Dirección de Mediación y Arbitraje convocará a los árbitros designados por las partes dentro de las 48 horas de haber recibido la aceptación de arbitraje, a fin de que éstas escojan un tercer árbitro que actuará como Presidente de la comisión de arbitraje. Si no se pusieren de acuerdo dentro de las 48 horas de haber tomado posesión de su cargo, el Director de Mediación y Arbitraje designará un tercer árbitro que deberá ser una persona idónea o un funcionario de la Secretaría de Estado de Trabajo o una persona ajena a dicho departamento

Art. 526.- Si se ha realizado la huelga o el paro y han sido declarados legales por la Corte de Trabajo, ésta designará tres

árbitros para que solucionen el conflicto a través de un laudo.

Los árbitros serán designados a las 48 horas de haber calificado legales la huelga o el paro, y sus nombres serán notificados a las partes y a la Secretaría de Estado de Trabajo en las 24 horas subsiguientes.

Los árbitros designados por la Corte de Trabajo iniciarán sus gestiones 48 horas después de haber cesado el estado de huelga o paro, habida cuenta del expediente del proceso, citarán las partes y emitirán su decisión en un plazo no mayor de 15 días.

Art. 527.- No pueden ser miembros de la comisión de arbitraje, las personas que tengan impedimento legal, o las que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los procedimientos de avenimiento directo y conciliación. Esa prohibición incluye a los trabajadores o empleadores y sus representantes.

Art. 528.- Los árbitros pueden ser recusados por las partes dentro de las cuarenta y ocho horas de haber sido designados por las siguientes causas: ser parientes dentro del cuarto grado de parentesco y segundo grado de afinidad con cualquiera de los representantes o apoderados de las partes; y tener con las partes enemistad manifiesta por hechos determinados.

Art. 529.- En caso de falta de impedimento o recusación de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlos en la misma forma en que se hizo la designación.

ART. 530.- Para actuar como árbitro se requiere ser dominicano, mayor de edad, y saber leer y escribir y estar en ejercicio pleno de todos sus derechos civiles y políticos.

SECCION II

Del Procedimiento Preliminar

Art. 531.- Las partes entregarán a los árbitros sendos memo-

riales de sus respectivas pretensiones dentro de las cuarenta y ocho horas de su designación, los cuales deberán estar firmados por las partes e indicarán los respectivos domicilios elegidos por éstos en el lugar donde exista el conflicto.

Art. 532.- En las cuarenta y ocho horas que subsigan a la entrega de los memoriales o al vencimiento del término fijado para hacerlo, los árbitros citarán a las partes para que comparezcan el día y hora por ellos señalados

Entre la fecha de la citación y la de la comparecencia mediará un término no menor de cuarenta y ocho horas.

Salvo disposición contraria de los árbitros, la discusión tendrá lugar en el local utilizado por el mediador para el intento de conciliación.

SECCION III

De la Discusión del Conflicto

Art. 533.- El día y hora señalados para la comparecencia los árbitros tratarán de conciliar a las partes usando de los medios que aconsejan la prudencia, el buen juicio y la equidad.

En caso de conciliación, se levantará acta de lo acordado.

En caso contrario, los árbitros invitarán a las partes a exponer y discutir sus respectivas pretensiones.

Art. 534.- Los árbitros, después de oir a las partes, practicarán una investigación del caso, para lo cual podrán asesorarse de las personas y medios que estimen convenientes.

Cuando el caso lo requiera, podrán disponer que la investigación la practiquen tres consultores técnicos designados por ellos.

Art. 535.- La investigación tendrá como objetivo el estudio completo del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, de las condiciones de las empresas afectadas y de las del trabajo que en ellas se realiza , así como de cuantos hechos puedan facilitar una solución de equidad que armonice los intereses en pugna y no sea contraria al interés social.

Art. 536.- El término de la investigación no excederá en ningún caso de diez días.

Los árbitros redactarán, dentro de dicho término, un pliego en el cual expondrán el resultado obtenido y propondrán a las partes la solución que consideren más apropiadas para poner fin al conflicto y prevenir su repetición.

Art. 537.- Los árbitros invitarán a las partes a tomar conocimiento del resultado de la investigación y de la solución propuesta o sugerida, para que podruzcan sus observaciones en una audiencia final que deberá celebrarse entre el tercero y el quinto día, a contar de la fecha de la invitación.

La invitación deberá ser diligenciada en la misma fecha de la redacción del pliego o en las venticuatro horas de la producción del informe, y en ellas se señalarán lugar, día y hora para la audiencia final.

SECCION V

De la Audiencia Final

Art. 538.- El día y hora fijado, las partes expondrán y discutirán sus observaciones al pliego redactado por los árbitros o al informe de los consultores técnicos.

Los árbitros deberán pedirles cuantas aclaraciones o datos consideren pertinentes, después de haberlas oído en sus observaciones y en la discusión de éstas.

No podrá ordenarse ninguna investigación suplementaria, salvo cuando se solicite por acuerdo de las partes.

SECCION VI

Del Laudo

Art. 539.- Salvo lo que dispone el artículo 526 de este Código para caso de huelga o paro, los árbitros decidirán el conflicto en los 6 días subsiguientes a la audiencia, o en los casos subsigan a la investigación suplementaria, en el caso de que ésta sea ordenada.

Art. 540.- Cuando las partes acepten sin observaciones la solución propuesta en el pliego o insinuada en el informe, los árbitros se consagrarán en la parte dispositiva del laudo.

Art. 541.- El laudo no será objeto de ningún recurso y producirá los efectos de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando se trate de ello y de sentencia final, cuando se trate de otro tipo de conflicto.

Art. 542.- Se declaran comunes al procedimiento reglamentario en este artículo, las disposiciones de los artículos 645 al 649, ambos inclusive, en todo aquello que pueden serle aplicable.

CAPITULO V

De las Huelgas

Art. 543.- Se reconoce a los trabajadores el derecho a huelga dentro del marco de las disposiciones contenidas en este Código.

Art. 544.- Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de una o más empresas, establecimientos o negocios con

fines económicos o sociales.

Art. 545.- Queda prohibida la huelga en los servicios públicos de utilidad permanente y en aquellos que por razones de emergencia sean declarados por la ley de interés vital nacional. Se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer las necesidades de interes general en forma regular y contínua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras las siguientes actividades:

a).- Las que se presenten en cualquiera de las ramas del poder públicos;
b).- Los de transporte por tierra, agua y aire;
c).- Los de comunicaciones, abastecimiento de agua y suministro de gas o electricidad para el alumbrado y los usos domésticos.
d).- Los sanitarios de toda clase, tales como hospitales, clínicas y farmacias;
e).- Los de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
f).- Los de higiene y aseo de las poblaciones;
g).- Los de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando están destinados al abastecimiento normal de combustibles en el país;
h).- Los de expendio de alimentos conservados y artículos de primera necesidad;

PARRAFO: En caso de conflicto, se impondrá el arbitraje de acuerdo a la establecido en el artículo 526 de este Código, para su solución definitiva.

Art. 546.- En caso de huelga realizada en violación del artículo anterior, el Poder Ejecutivo puede asumir la dirección y administración de los servicios suspendidos por el tiempo indispensable para dictar todas las providencias necesarias para

establecer dicho servicio y garantizar su mantenimiento sin que en ningún caso los trabajadores afectados puedan ser objeto de represalia de ninguna especie.

Art. 547.- La huelga para ser legal debe reunir los siguientes requisitos:

1.- Que la huelga tiene por objeto la solución de un conflicto colectivo de trabajo;

2.- Que en la solución del conflicto se hayan agotado los procedimientos de avenimiento directo y conciliación.

3.- Que la huelga haya sido votada por más del 51 o/o de los miembros del sindicato o sindicatos de que se trata.

4.- Que los servicios que la huelga va a comprender no son servicios públicos de utilidad permanente, ni han sido declarados por la ley de interés vital nacional.

5.- Que se dé aviso a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, la cual lo notificará dentro de las cuarentiocho horas de haberlo recibido al empleador o empleadores afectados. Este aviso debe hacerse por escrito dentro de los 5 días siguientes a la decisión de la asamblea de declarar la huelga y señalará que la misma reúne los requisitos mencionados en este artículo.

PARRAFO 1.- Es legítima la huelga solidaria de un sindicato que tiene por objeto ayudar a otro sindicato de igual tipo, en la solución de un conflicto económico y social, siempre que lleve los mismos requisitos que señala este Código para el sindicato envuelto en conflicto en forma directa.

PARRAFO 2.- No es legítima la huelga de solidaridad, cuando se trate de sindicatos cuyos componentes pertenecen a empresas o centros de trabajos distintos, en la actividad eco-

nómica y comercial.

Art. 548.- La huelga declarada después de haberse llenado requisitos establecidos en el artículo 547 de este Código, protege a los trabajadores en huelga contra cualquier acción del empleador o empleadores afectados. Los trabajadores podrán reclamar la protección de las autoridades del trabajo y de los servicios del órden público, para el ejercicio pacífico de sus derechos.

Art. 549.- Mientras dure el estado de huelga el empleador o empleadores afectados por la misma, pueden solicitar a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo o a la autoridad local de trabajo, que los trabajadores que a juicio de dicho organismo sean indispensables para la seguridad y conservación de máquinas, centro de trabajo y materia prima, realicen dichas funciones; las gestiones de la Dirección de Mediación y Arbitraje para estos fines se harán a través del sindicato en huelga.

Art. 550.- Se garantizarán a los huelguistas fuera del establecimiento:

1) El derecho de manifestación pacífica.
2) El derecho de propaganda entre sus compañeros y con el público, pudiendo utilizar carteles alusivos a su reivindicación.
3) El derecho de colectar donativos.

Art. 551.- La huelga no puede perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad u otras causas análogas.

El tiempo que dure la huelga legal se computará como trabajos efectivos para efectos del pago de salarios, de vacaciones, licencias por enfermedad y todas las prestaciones que tengan como base la antiguedad del servicio.

Art. 552.- El sindicato en huelga podrá constituir comités de huelga que sirvan de agente de información de los trabajadores y de comunicación con los empleadores o sus representantes.

Art. 553.- Durante el desarrollo de la huelga, los servicios del orden público ejercerán de modo permanente la acción preventiva que le corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualquier persona en conexión con ellos exceda la finalidad jurídica de la huelga, o intenten aprovecharla para promover o cometer infracciones o delitos.

Art. 554.- Mientras la mayoría de los trabajadores en huelga persista en mantenerla, los servicios del orden público garantizarán el ejercicio de estos derechos y no patrocinarán ni autorizarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

Art. 555.- La huelga declarada legal obliga al empleador o empleadores al pago de los salarios caídos de los trabajadores afectados por la huelga, desde el momento en que ésta se inicia hasta el término de la misma.

Art. 556.- La huelga declarada ilegal termina, sin responsabilidad para el empleador o empleadores los contratos celebrados con los trabajadores que han participado en ella, constituyendo una forma de despidos justificados, pero sin afectar sus prestaciones de: antiguedad, cesantía, vacaciones, sueldo de navidad y bonificaciones, por ser éstos derechos adquiridos con anterioridad al conflicto.

En caso de que intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores, o con una parte de éstos las condiciones de trabajo, no podrán ser inferiores a las que rigen antes de iniciarse la huelga.

CAPITULO VI

De los Paros

Art. 557.- Se reconoce a los empleadores el derecho de paro dentro del marco de las disposiciones contenidas en este Código.

Art. 558.- Se entiende por paro la suspensión temporal de las labores por uno o más empleadores, con el fin de defender sus intereses.

Art. 559,- El paro para ser legal debe reunir los siguientes requisitos:

1) Que el paro tiene por objeto la solución de un conflicto colectivo de trabajo;

2) Que en la solución del conflicto se hayan agotado los procedimientos de avenimiento directo y conciliación.

3) Que los servicios que el paro va a comprender no son de los indicados en el artículo 545.-

4) Que dé aviso a la Dirección de Mediación y Arbitraje de la Secretaría de Estado de Trabajo, la cual lo notificará dentro de las 48 horas de haberlo recibido, al sindicato o sindicatos afectados. Este aviso debe hacerse dentro de los 15 días siguientes a la decisión del empleador o empleadores de declarar el paro, y señalará que el paro reúne los requisitos mencionados en los puntos del 1 al 3 de este artículo.

Art. 560.- Las disposiciones de los artículos 545, 546, 548, 549 y 553, relativos a la huelga son aplicables al paro.

Art. 561.- El paro declarado legal, no pone fin al contrato de trabajo, sino que suspende la ejecución de éste. El empresario o empresarios en paro están exentos de pagar

los salarios a sus trabajadores desde que éste se inicie hasta un término que no podrá exceder de 15 días.

Art. 562.- El paro declarado ilegal produce los siguientes efectos:

1) Obliga al empleador o empleadores a pagar a los trabajadores los salarios que éstos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos, y;

2) Faculta a los trabajadores a dar por terminados sus contratos con responsabilidad que a cargo del empleador o empleadores establece este Código, en los casos de terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte del empleador.

Art. 563.- Al reanudar los trabajos parcial o totalmente, estarán obligados el empleador o empleadores a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fué decretado.

LIBRO QUINTO

DE LA APLICACION DE LA LEY

TITULO 1
De las Autoridades del Trabajo

CAPITULO 1
Disposiciones Generales

Art. 564.- La aplicación de las disposiciones de las leyes y

reglamentos de trabajos esta encomendada:

1) A la Secretaría de Estado de Trabajo y sus dependencias.

2) A los tribunales

Art. 565.- En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos.

El laudo que éstos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público.

CAPITULO II

De las Autoridades Administrativas de Trabajo

SECCION PRIMERA

De la Secretaría de Estado de Trabajo

Art. 566.- La Secretaría de Estado de Trabajo, como órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de Trabajo, es la más alta autoridad administrativa en todo lo atinente a las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Art. 567.- El Secretario de Estado de Trabajo adoptará las medidas necesarias para una mejor aplicación de las normas de trabajo, sin que dichas medidas puedan limitar el libre ejercicio de los derechos consignados en este Código a trabajadores y empleadores.

SECCION SEGUNDA

Del Departamento de Trabajo

Art. 568.- Además del Director General del Departamento

de Trabajo y de los empleados que exijan las atenciones del servicio, forman parte de éste y están, por tanto, bajo la vigilancia del primero, los servicios de inspección de trabajo.

Art. 569.- Corresponde al Departamento de Trabajo velar por el cumplimiento y aplicación de todos los asuntos relacionados con las leyes y reglamentos sobre trabajo, que no estén bajo el radio de aplicación de otras autoridades.

Para dichos fines existirán las Representaciones Locales de Trabajo que sean necesarias, así como el servicio de inspección del Trabajo.

Art. 570.- El Departamento de Trabajo investigará las denuncias de irregularidades en la ejecución de los contratos, pactos, leyes y relgamentos de trabajo, que le sean sometidas por los empleadores y por los trabajadores.

La investigación se hará dentro de los cinco días de la presentación de la denuncia.

Art. 571.- El Departamento de Trabajo mantendrá un servicio gratuito de consultas sobre interpretación de las leyes y reglamentos de trabajo en beneficio de empleadores y trabajadores.

En todos los casos consultados, el Departamento emitirá opinión sin perjuicio de la facultad de interpretación que corresponde a los tribunales.

Art. 572.- Las disposiciones del artículo 580 no autorizan a ninguna persona que ocupa un cargo en el Departamento de Trabajo a evacuar consultas sobre cuestiones que sean objeto de un litigio, ni a proponer o insinuar conciliación entre las partes, aconsejar demanda, denuncias o cualesquiera otras diligencias de carácter procesal.

Art. 573.- El Poder ejecutivo puede organizar, por decreto,

el servicio de asistencia judicial, bajo la dependencia del Departamento de Trabajo, en beneficio de los trabajadores cuya situación economica no les permita ejercer sus derechos como demandantes o como demandados.

Art. 574.- El Departamento de Trabajo dispondrá de un libro para cada clase de registro exigido en este Código.

Toda inscripción debe enunciar:

1) La fecha, lugar y naturaleza del documento.

2) Los datos que sean necesarios para la identificación de las personas que figuren en el documento.

Art. 575.- Para facilitar la búsqueda de las inscripciones contenidas en los libros destinados al registro, el Departamento de Trabajo preparará índices en los cuales se anotarán por orden alfabético, los nombres de las personas que figuren en aquellas, la naturaleza del documento , el tomo y la página correspondiente a cada inscripción.

Los registros de las oficinas de trabajo son públicos y en consecuencia, toda persona puede obtener copias o extractos de certificados de sus asientos.

Cualquier persona puede obtener además, copias certificadas de los documentos que obren en los archivos de las oficinas de trabajo, siempre que justifique un interés legítimo.

Art. 576.- En el Departamento de Trabajo funcionarán las secciones técnicas o administrativas que fuesen necesarias para la mejor aplicación de las disposiciones de este Código.

SECCION TERCERA

Del Servicio de Inspección de Trabajo

Art. 577.- Son atribuciones de los inspectores que forman parte del servicio de inspección de trabajo, las siguientes:

1).- Penetrar libremente y sin previa notificación en los lugares en los cuales puedan ser objeto de violación las disposiciones a que se refiere el artículo 568 guardando el respeto debido a las personas que se encuentren en ellos y tratando de que no se interrumpan innecesariamente los trabajos que se están realizando.

2).- Proceder a cualquier exámen, comprobación o investigación que consideren necesarios para tener la convicción de que se observan las disposiciones legales en particular;

a).- Interrogar, sólo o ante testigos, al empleador y al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
b).- A pedir la presentación de libros, registros o documentos que las leyes y los reglamentos de trabajo ordenen llevar, a fin de comrpobar si se hallan en debida forma, y para sacar copias o extractos de ellos;
c).- A requerir la colocación de los avisos y carteles que exijan las leyes y reglamentos.

Los inspectores de trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el cumplimiento de lo dispuesto en el ordinal primero, en caso de oposición del propietario, su representante o las personas que se encuentren en los lugares indicados en dicho ordinal o que acudan a ellos.

Art. 578.- Compete a los inspectores de Trabajo comprobar la existencia o no existencia de las causas de suspensión de los contratos de trabajo, en los tres días de haber recibido el aviso correspondiente del representante local o del Departamento de Trabajo, si la suspensión ocurre en el Distrito Nacional.

Del resultado de sus actuaciones remitirá un informe suscinto al representante local o al Departamento, según el caso en los

dos días que sigan al de la inspección practicada.

Art. 579.- Cuando un inspector de trabajo advierta en alguna visita irregularidades no sancionadas por las leyes y reglamentos, o hechos, circunstancias o condiciones que puedan ser causa de perjuicio para las personas o los intereses del empleador o de los trabajadores, los comunicará al primero o a su representante, y le dará, si procede, los consejos técnicos que considere apropiados.

Art. 580.- Las informaciones relativas a irregularidades, procedimientos o métodos de trabajo, contabilidad u otras, obtenidas en las inspecciones, son confidenciales, excepto aquellas que sean necesarias para la comprobación y denuncia de alguna infracción de las leyes o reglamentos de trabajo.

La revelación innecesaria de dichas informaciones está sancionada con las penas establecidas en el artículo 838 de este Código.

Los inspectores de trabajo, deben tratar, asimismo, como confidencial el origen de cualquier denuncia sobre infracción de las leyes o reglamentos de trabajo, y en consecuencia, no darán información al empleador o a su representante, ni a ningúna otra persona, que practican una visita de inspección en razón de una denuncia recibida.

Art. 581.- Está prohibido a los inspectores de trabajo tener cualquier interés directo o indirecto en las empresas bajo su vigilancia.

Art. 582.- Los inspectores de trabajo comprobarán las infracciones de las leyes o reglamentos de trabajo por medio de actas que redactarán en el lugar donde aquellas sean cometidas.

Las actas contendrán las siguientes menciones:

1) Nombre del inspector que las redacte;

2) Lugar, fecha, hora y circunstancia de la infracción;
3) Nombre, profesión y domicilio del infractor o de su representante si lo hay;
4) Nombre, profesión y domicilio de los testigos, si los hay, los cuales deben ser mayores de quince años y saber leer y escribir.

Las actas deben ser firmadas por el inspector actuante y por testigos si los hay, así como por el infractor o su representante o se hará constar que no han querido o no han podido firmarlas.

Art. 583.- Cuando por cualquier circunstancia no pueda redactarse el acta en el lugar de la infracción o en la fecha en que sea sorprendida, el inspector lo hará en otro lugar o en otra fecha, según el caso, con enunciación de dichas circunstancias en el acta.

Art. 584.- Se tendran por ciertos hasta inscripción en falsedad los hechos relatados en el acta, siempre que ésta haya sido firmada a la vez por testigos y por el infractor o su representante, sin protesta ni reserva.

Art. 585.- Sorprendida y comprobada una infracción el original y el duplicado del acta correspondiente serán remitidas al Departamento de Trabajo, el cual archivará el duplicado y remitirá el original, en los cinco días de su recibo, al tribunal respectivo competente, para los fines de ley.

El triplicado se encargará al infractor o a su representante.

El cuadruplicado quedará en el poder del inspector actuante para ser encuadernado y archivado con los del año al cual corresponda.

La remisión del original y el duplicado al Departamento de Trabajo debe ser hecha en los tres días de su fecha de redacción.

La entrega del triplicado se hará el mismo día de la redacción del acta, si ésta se realiza en el lugar de la infracción, o se le remitirá inmediatamento por conducto de cualquier autoridad u otra vía que ofrezca seguridad.

Art. 586.- El servicio de inspección publicará un informe anual sobre la labor de los inspectores que estén bajo su dependencia.

Los informes anuales del servicio de inspección tratarán de todas las materias que le competen y contendrán además, datos relativos a;

1).- El personal del servicio de inspección de trabajo;

2).- A estadística de los establecimientos sujetos a inspección y del número de trabajadores que empleen;

3) .- A estadística de las visitas de inspección;

4).- A estadística de las infracciones comprobadas y de las acciones impuestas.

SECCION CUARTA

Del Servicio de Empleo y Registro de Desocupados

Art. 587.- En la Secretaría de Estado de Trabajo existirá un Departamento de Empleo y Registro de Desocupados, con las siguientes atribuciones:

1).- Mantener un registro de los trabajadores desocupados;

2) Mantener un registro de los empleos vacantes;

3) .- Suministrar las informaciones que les soliciten empleadores y trabajadores;

4).- Expedir certificados de desocupación a los trabajadores

sin empleo;

5).- Dar a los trabajadores desocupados y a los empleadores los consejos que éstos le soliciten;

6).- Las demás atribuciones que le confiera este Código o el Poder Ejecutivo;

Art. 588.- Además del Director General del Servicio de Empleo y Registro de Desocupados y de los empleados que exijan las atenciones del servicio están bajo la vigilancia del primero, las agencias de empleo.

Art. 589.- Las atribuciones establecidas en el artículo 587 son ejercidas, fuera del Distrito Nacional, por los Representantes Locales de Trabajo.

Art. 590.- Toda persona mayor de dieciséis años que no tenga medios lícitos de subsistencia y se encuentre sin trabajo está en la obligación de solicitar y obtener una constancia de ello en forma prevista en este Departamento.

Art. 591.- Se exceptúan de las disposiciones del artículo anterior;

1) Los menores que sean mantenidos por sus padres o tutores o encargados;

2) Los que sean, de una manera absoluta, incapaces física o mentalmente para el trabajo;

3) Los mayores de sesenta años;

4) La esposa que esté bajo la dependencia económica absoluta del esposo.

Art. 592.- Las personas indicadas en el artículo 591 deben solicitar y obtener del Departamento de Empleo y Registro

de Desocupados o de los Representantes Locales de Trabajo, su inscripción en la misma y debe contener:

1.- Número de orden y de fecha;
2.- Nombre, nacionalidad, estado, edad y residencia actual del desocupado;
3.- Mención de la cédula personal de identidad de éste.
4.- Profesión, arte u oficio del mismo, y especialización si la tiene;
5.- Número de hijos del trabajador;
6.- Indicación de si sabe leer o escribir;
7.- Nombre del último empleador a quien sirvió, y clase de trabajo realizado;
8.- Nombre del último salario percibido;
9.- Título, licencia o diploma que posea;
10.- Cualquier otro dato que se requiere para tales fines;

El Departamento de Empleo y Registro de Desocupados o los Representantes Locales de Trabajo, según el caso, deben expedir al trabajador desocupado, inmediatamente después de su inscripción, un certificado de desocupación, en el cual figuren los mismos datos indicados en este artículo.

Art. 593.- Los empleadores que necesiten trabajadores para sus empresas, deben informar de esta circunstancia al departamento de Empleo y Registro de Desocupados o los Representantes Locales de Trabajo, indicando al mismo tiempo todas las características del trabajo de que se trata, los días y horas de éste y el salario correspondiente.

Si en el momento de la información existen en el Registro de desocupados inscripciones de trabajadores con aptitud para el trabajo de que se trata, el Departamento de Empleo y Registro de Desocupados o los Representantes Locales de Trabajo deben llamar inmediatamente a dichos trabajadores y ponerlos en comunicación con los empleadores.

Si no hay inscripciones o el número de éstas es insuficiente, se asentarán los empleos vacantes en un registro especial, en

el cual deben figurar las menciones indicadas en la primera parte de este artículo.

Art. 594.- Los registros de desocupados y de empleos vacantes son públicos.

Art. 595.- Si un trabajador inscrito en el Registro de desocupados obtiene colocación en alguna empresa, debe informarlo al Departamento de Empleo y Registro de Desocupados o a la Representación Local de Trabajo correspondiente, a fin de mantener al día su historial laboral.

SECCION QUINTA

Del Comité Nacional de Salarios

Art. 596.- En la Secretaría de Estado de Trabajo funcionará un Comité Nacional de Salarios, adscrito a la Dirección General de Regulación de Salarios y estará integrado de la siguiente manera:

Por un Presidente, el cual será la persona que haga las veces de Director General de Regulación de Salarios; por dos vocales nombrados por el Poder Ejecutivo; por los vocales especiales en representación de empleadores y trabajadores; y por un Secretario.

Art. 597.- El Presidente del Comité Nacional de Salarios no podrá durante el ejercicio de su cargo, dedicarse a actividades económicas incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales profesionales o de cualquier otra naturaleza que requiera el empleo de trabajadores cuyos salarios puedan ser objeto de tarifa de salarios mínimos.

Art. 598.- El Presidente y el Secretario del Comité recibirán el sueldo que se les asigne en el Presupuesto Nacional excepto. los vocales que percibirán por cada sesión a que asistan, los honorarios que les sean asignados por el Poder Ejecutivo.

Art. 599.- El Poder Ejecutivo podrá destituir a cualquiera de los miembros del Comite designado por este, por negligencia o mala conducta, y sustituirlos por cualquier impedimento para el desempeño del cargo. Previa comprobación de la falta o delito cometido.

Art. 600.- Toda vacantes de un miembro gubernamental del Comité, será cubierta por la persona que designe el Poder Ejecutivo, de una terna sometida por el Director General de Regulación de Salarios, a través del Secretario de Estado de Trabajo.

Art. 601.- El Comité Nacional de Salario redactará su reglamento interior y lo someterá al Poder Ejecutivo para su aprobación, por la vía del Secretario de Estado de Trabaio.

Art. 602.- El Comité estará encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquiera otra naturaleza que se realicen en la Republica así como la forma en que estos salarios deban pagarse.

Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.

Art. 603.- Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité por lo menos una vez cada 3 años. En ningún caso el Comité conocerá de la revisión de las tarifas que les sean sometidas por los empleadores o trabajadores antes de haber cumplido un año de vigencia.

PARRAFO: Sin embargo, si después de estar vigente una resolución, alguna de las partes demuestra con documentos que su aplicación le es perjudicial y que dicho perjuicio afecta la economía nacional, el Comité puede, previa justificación, proceder a revisar la misma antes del plazo ya indicado,

pudiendo modificarla.

Art. 604.- Cuando el Comité Nacional de Salarios determine fijar o revisar una tarifa de salario mínimo de cualquier actividad económica, el Presidente de ese organismo procederá a solicitar de los empleadores y trabajadores de dicha actividad, o de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, que les sometan sus respectivos candidatos para los cargos de Vocales Especiales del Comité Nacional de Salarios que conocerá de la fijación o revisión de la tarifa que es aplicada a dicha actividad económica.

Art. 605.- Recibidas en la Oficina del Comité las recomendaciones de candidatos en el plazo que se haya fijado, el Presidente nombrará uno o dos vocales especiales para formar parte del Comité de entre los candidatos recomendados por los empleadores o sus organizaciones y un número igual de entre los candidatos recomendados por los trabajadores o sus organizaciones.

Art. 606.- Si alguno de los vocales designados no tomare posesión en la fecha señalada o si ocurriere alguna vacante, el presidente nombrará el sucesor de entre los restantes candidatos sometidos por los empleadores o los trabajadores según corresponda.

Art. 607.- De no haber recomendación alguna en un plazo de 15 días de haber sido solicitada, o de no ser suficientes las recibidas, el Presidente del Comité queda facultado para hacer una nueva solicitud en la misma forma indicada anteriormente. En caso de que transcurra nuevamente el plazo de esta segunda solicitud sin que las partes, o una de ellas, no haya obtemperado a la misma, el presidente del Comité hará una publicación en un periódico de amplia circulación nacional, solicitando a los interesados designar en un plazo de 10 días a partir de dicha publicación, los vocales señalados.

Art. 608.- En caso de haber transcurrido el plazo de 10 días

señalado en el aviso que se recibiere recomendación de alguna de las partes, el Presidente del Comité podrá designar el Vocal o los Vocales Especiales que sean necesarios de entre los empleadores o trabajadores representativos de dicha actividad económica.

Art. 609.- Si llenados los requisitos indicados anteriormente no fuere posible instalar el Comité, se considerará, cuando la falta sea imputable tanto a los trabajadores como a los empleadores, que no hay interés de éstos en la revisión de la resolución de que se trate, la cual se considerará revisada manteniendo su vigencia. Si la falta es imputable a una sola parte el Comité podra constituirse y sesionar con la asistencia del vocal representante de la parte interesada.

Art. 610.- El vocal o los vocales Especiales designados, recibirán por cada sesión a que ellos asistan, los honorarios que les asigne el Poder Ejecutivo.

Art. 611.- Los vocales especiales en representación de los trabajadores y de los empleadores cesarán en sus funciones al empezar a regir la tarifa de salario mínimo aplicable a la actividad económica de que se trate, previa celebración de audiencias o consultas adecuadas, acopio de datos, estadísticas o informaciones que puedan ayudarle y tomando en cuenta:

a).- La naturaleza del trabajo;
b).- Las condiciones, el tiempo y lugar en que se realicen;
c).- Los riesgos del trabajo;
d).- El precio corriente o actual de los artículos producidos;
e).- La situación económica de las empresas en esa actividad económica;
f).- Los cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el orden material, moral y cultural;
g).- Las condiciones de cada región o lugar;
h).- Cualesquiera otras circunstancias que puedan facilitar la fijación de dichos salarios.